

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

Muhamad Izzad Fuadi

Universitas Muhamamadiyah Magelang

Nur Hidayah

Universitas Muhamamadiyah Magelang

Alamat: Jl. Tidar No.21 Magelang

Korespondensi penulis: hida@unimma.ac.id

Abstract. *This study aims to examine and analyze the effect of job demands, job resources, and job involvement on employee job satisfaction. Job demands affect job satisfaction, job resources affect job satisfaction, and job involvement affects job satisfaction. The population in this study were employees of the Department of Tourism, Youth and Sports, Magelang Regency. The sample taken in this study were 45 employees with saturated sampling. The analytical tool used is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that job demands have a positive and significant effect on job satisfaction. Job resources have a positive effect on job satisfaction. Job involvement has a positive and significant effect on job satisfaction. Job demands, job resources, and job involvement have an influence of 84.4% on job satisfaction, while the remaining 15.6% is influenced by other variables.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh job demands, job resources, dan job involvement terhadap job satisfaction pegawai. Job demands berpengaruh terhadap job satisfaction, Job resources berpengaruh terhadap job satisfaction, dan Job involvement berpengaruh terhadap job satisfaction. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 45 pegawai dengan sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Job resources berpengaruh positif terhadap job satisfaction. Job involvement berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Job demands, job resources, dan job involvement mempunyai pengaruh sebesar sebesar 84,4% terhadap job satisfaction, sedangkan sisanya yaitu 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: *Job Demands; Job Resources; Job Involvement; Job Satisfaction*

LATAR BELAKANG

Peran dari sumber daya manusia pada sebuah organisasi sangatlah penting, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia digunakan sebagai pengelola sistem yang ada dalam organisasi. Agar sistem yang dikelola oleh sumber daya manusia yaitu individu dapat berjalan dengan baik maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mampu menjadikan pegawai untuk bekerja lebih baik, salah satunya organisasi harus melihat kepuasan kerja dari pegawai. Dengan pengelolaan SDM yang baik, maka organisasi akan mempunyai SDM berkualitas dan handal. SDM yang berkualitas dapat mewujudkan potensi organisasi dengan maksimal. Organisasi berperan penting dalam memberikan sumber daya pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dan juga memperhatikan

keterlibatan kerja pegawai dalam pekerjaannya sehingga pegawai merasakan kepuasan dalam pekerjaannya yang dapat berdampak pada produktivitas pegawai terhadap organisasi.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pegawai dalam sebuah organisasi berperan penting dalam mewujudkan kerja yang baik dan memotivasi pegawai untuk melakukan aktivitas kerja dengan semangat serta dapat mengurangi perilaku negatif dari pegawai yang dapat menghambat pekerjaan pegawai itu sendiri. Selain itu kepuasan kerja menjadi sebuah tolak ukur bagi pekerjaan pegawai karena ketika pegawai merasa senang dan puas dalam melaksanakan pekerjaannya maka pegawai akan loyal terhadap organisasi, tapi apabila pegawai merasa tidak puas atau tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini maka yang akan terjadi yaitu sebaliknya. Menurut Robbins & Judge (2014) kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan pernyataan sikap seorang pegawai mengenai hasil yang seharusnya didapatkan dalam pekerjaan terhadap keadaan atau kondisi yang diterima sebenarnya (Robbins & Judge, 2014). Setiap pegawai pasti mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda antara satu pegawai dengan yang lain dalam pekerjaannya, pegawai yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Menurut Bakker & Leiter (2016) tuntutan pekerjaan atau *job demands* yaitu tuntutan yang dialami pegawai dalam organisasi yang mempunyai sebuah tujuan kedepan, tuntutan yang terdapat dalam pekerjaan dapat menjadikan dampak yang buruk bagi pegawai salah satunya stres kerja. Misalnya yaitu tuntutan dalam pekerjaan, tekanan kerja yang tinggi sehingga membebani pegawai, dan kondisi fisik lingkungan dalam pekerjaan yang kurang mendukung (Bakker & Leiter, 2016). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam organisasi dapat menyebabkan pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya karena merasa terbebani dan tidak bisa menikmati pekerjaannya karena tuntutan dari target dalam organisasi. Beban kerja tersebut dapat menyebabkan stres pada pegawai karena dituntut menyelesaikan pekerjaannya melebihi kemampuan. Jika tuntutan kerja yang diberikan kepada pegawai sangat berat sedangkan kemampuan pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaan yang harus diselesaikan, maka akan berdampak kepada pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Organisasi harus mampu memahami keadaan dari pegawai bahwa memberikan tuntutan pekerjaan yang tinggi berupa target yang harus dicapai dapat membebani pegawai dan dapat berdampak buruk bagi pegawai, selain itu organisasi juga dapat meminimalisir ketidakpuasan pegawai dengan cara memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai merasa senang dalam bekerja dan bekerja sebaik mungkin untuk memajukan organisasi.

Pegawai yang mengalami stres karena sumber daya pada pekerjaannya tidak seimbang dengan tuntutan akan merasa tertekan karena memiliki beban kerja yang berat. Bakker et al.

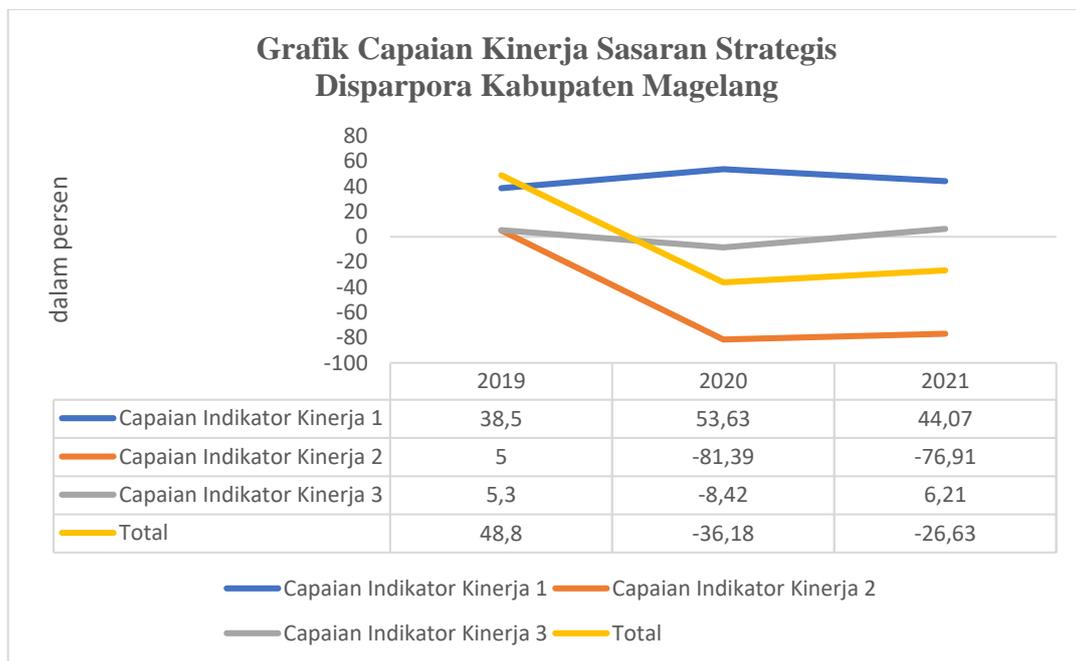
(2015) mengatakan *job resources* merupakan sebuah unsur kerja dalam organisasi yang berfungsi membantu pegawai mengatasi dan mencegah *job demands* atau tuntutan pekerjaan serta konsekuensi psikologis maupun konsekuensi secara fisiologis yang terjadi, sekaligus menjadi sebuah stimulus pengembangan persolal individu, media pembelajaran, dan menstimulasi pertumbuhan (Bakker et al., 2015). *Job resources* dapat membantu pegawai dalam mengatasi tuntutan pekerjaan karena dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan adalah *resources* yang terdapat dalam suatu organisasi itu sendiri. Dengan *resources* yang terdapat dalam organisasi pegawai dapat memanfaatkan *resources* tersebut untuk dapat menyelesaikan *job demands* yang banyak dalam pekerjaan. Dengan *resources* dalam organisasi yang sesuai atau seimbang dengan *job demands* maka pegawai dapat meminimalisir *job demands* atau tuntutan pekerjaan yang tinggi, oleh sebab itu *resources* dalam pekerjaan diharuskan seimbang pada tuntutan pekerjaan dikarenakan jika tuntutan pekerjaan tinggi tetapi sumber daya kerja tidak seimbang maka pegawai akan merasa tidak puas.

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.

Penelitian (Sigit et al., 2018) mengemukakan jika variabel *job demands* memiliki pengaruh secara negatif terhadap *job satisfaction* dan variabel *job resources* mempunyai pengaruh positif terhadap variabel *job satisfaction*. Begitu juga dengan penelitian (Ali et al., 2019) dan (Skaalvik, 2020) yang mengemukakan *job demands* mempunyai pengaruh negatif dengan *job satisfaction*. Sedangkan penelitian (Justin & Still, 2019) dan (Solomon et al., 2021) mengemukakan hasil *job demands* memiliki pengaruh positif atau parsial variabel *job satisfaction*. Penelitian (Kembau et al., 2018), (Gopinath & Kalpana, 2020), (Sumasa et al., 2021), (Yuspahruddin et al., 2020) menyatakan *job involvement* memiliki pengaruh positif

dengan *job satisfaction*. Sedangkan (Ćulibrk et al., 2018) menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki pengaruh negatif dengan variabel *job satisfaction*.

Penelitian dilakukan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang, kepuasan kerja atau *job satisfaction* digunakan untuk mengukur produktifitas kerja dalam organisasi, *job satisfaction* yang rendah menyebabkan kondisi kerja yang kurang baik pada suatu organisasi, sedangkan *job satisfaction* yang tinggi berarti efektifitas manajemen dalam organisasi yang dikelola dengan baik. Berdasarkan LKJIP Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang, didapatkan data capaian kinerja sasaran strategis yang disajikan pada grafik dibawah ini:



Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa capaian kinerja sasaran strategis Disparpora Kabupaten Magelang diukur menggunakan tiga indikator kinerja yaitu indikator kinerja 1 adalah cakupan prestasi generasi muda, indikator kinerja 2 adalah persentase peningkatan kunjungan wisatawan, dan indikator 3 persentase peningkatan lama tinggal wisatawan, dari data tersebut dapat disimpulkan jika capaian kinerja 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2019 capaian kinerja mencapai 48,8% dan pada tahun 2020 capaian kinerja mengalami penurunan secara drastis sampai -36,18% yang berarti mengalami penurunan sebesar 84,98% karena pandemi *covid-19* yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, banyak pegawai yang terjangkit virus *covid-19* dan diterapkannya pembatasan jam masuk kantor dengan penerapan WFH (*Work Form Home*), adanya refocusing anggaran menyebabkan kurangnya dorongan dalam bentuk dana operasional yang digunakan sebagai pelaksana tugas pokok dan fungsi setiap divisi atau bagian pada lingkungan Disparpora

Kabupaten Magelang yang menyebabkan turunnya capaian kinerja. Pada tahun 2021 capaian kinerja juga masih rendah yaitu sebesar -26,63% karena adanya peraturan pemerintah tentang pandemi *covid-19* yang mengakibatkan tidak diperbolehkannya adanya kegiatan yang bersifat mengumpulkan masa sehingga Disparpora Kabupaten Magelang tidak bisa maksimal menjalankan program kerjanya. Pegawai dapat merasakan kepuasan dalam bekerja apabila *job demands* dalam pekerjaan seimbang dengan *job resources* yang terdapat dalam organisasi sehingga *job involvement* pegawai dapat lebih baik lagi dan pegawai menganggap pekerjaan yang dijalani sebagai sesuatu yang berharga bagi dirinya. Dengan tercapainya *job satisfaction* maka kinerja pegawai dapat dimaksimalkan sehingga capaian kinerja dapat meningkat.

KAJIAN TEORITIS

1. *Conservation of Resources Theory*

Teori Konservasi Sumber Daya, yang diperkenalkan oleh Steven E. Hobfoll pada tahun 1989, menyatakan bahwa sumber daya memiliki kecenderungan untuk menumpuk seiring berjalannya waktu. Teori ini juga dikenal sebagai *Conservation of Resources Theory*. Menurut teori ini, sumber daya yang termasuk di dalamnya adalah kontrol atas pekerjaan, dapat mengakibatkan pegawai merasa kurang lelah dan lebih puas di lingkungan kerja ketika sumber daya tersebut terakumulasi. Kepuasan kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai lebih sedikit daripada sumber daya yang tersedia di tempat kerja.

2. *Job Satisfaction*

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) merujuk pada pandangan karyawan tentang sejauh mana penghargaan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, yang mencerminkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap umum karyawan tercermin melalui tanggung jawab, perhatian, dan peningkatan kerjanya. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif, sebaliknya, seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Yucel, 2012).

3. *Job Demand*

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. Selain itu, faktor ini juga terkait dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi, dan tekanan sosial (Karasek, seperti yang dikutip dalam Thanawatdech et al., 2014: 275). *Job demands* atau tuntutan pekerjaan merujuk pada kondisi yang dialami oleh karyawan sehubungan dengan beban pekerjaan yang mereka tanggung (Bakker et al., 2016: 347). Dari penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa *Job*

demands merupakan kondisi yang dihadapi oleh karyawan terkait dengan pekerjaan, yang dapat menciptakan tekanan pada individu. Ini melibatkan dimensi tuntutan kualitatif, tuntutan karyawan, tuntutan beban kerja, dan tuntutan emosional. Serta indikator seperti tuntutan pekerjaan, kualitas kerja, kinerja karyawan, keterampilan, tekanan waktu, konsentrasi, beban kerja, dan beban emosional.

4. *Job Resources*

Job resources merujuk pada elemen pekerjaan yang bertujuan membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan dan dampak fisiologis serta psikologis yang timbul, sekaligus merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal (Demerouti, 2015: 40). Sementara itu, *job resources* mencakup aspek-aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi beban kerja dalam konteks pengorbanan psikologis oleh karyawan, berdampak pada pencapaian tujuan, dan mendorong pengembangan pembelajaran (Bakker et al., 2016: 60).

5. *Job Involvement*

Job involvement, menurut Robbins dan Coulter (2012), mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif terlibat dalam tugas-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.

METODE PENELITIAN

Tabel Uji Validitas

Indikator	Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
<i>Job Demands</i>	JD1	0,736	0,294	0,000	Valid
	JD2	0,698	0,294	0,000	Valid
	JD3	0,636	0,294	0,000	Valid
	JD4	0,701	0,294	0,000	Valid
	JD5	0,666	0,294	0,000	Valid
	JD6	0,676	0,294	0,000	Valid
	JD7	0,843	0,294	0,000	Valid
	JD8	0,717	0,294	0,000	Valid
	JD9	0,717	0,294	0,000	Valid
<i>Job Resources</i>	JR1	0,683	0,294	0,000	Valid
	JR2	0,700	0,294	0,000	Valid
	JR3	0,731	0,294	0,000	Valid
	JR4	0,799	0,294	0,000	Valid
	JR5	0,700	0,294	0,000	Valid
	JR6	0,841	0,294	0,000	Valid
	JR7	0,707	0,294	0,000	Valid
	JR8	0,623	0,294	0,000	Valid
<i>Job Involvement</i>	JI1	0,626	0,294	0,000	Valid
	JI2	0,908	0,294	0,000	Valid
	JI3	0,915	0,294	0,000	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0,473	0,294	0,001	Valid
	JS2	0,419	0,294	0,004	Valid
	JS3	0,583	0,294	0,000	Valid
	JS4	0,660	0,294	0,000	Valid
	JS5	0,751	0,294	0,000	Valid
	JS6	0,850	0,294	0,000	Valid
	JS7	0,746	0,294	0,000	Valid
	JS8	0,795	0,294	0,000	Valid
	JS9	0,664	0,294	0,000	Valid
	JS10	0,693	0,294	0,000	Valid

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pariwisata, pemuda dan Olahraga yang terdiri dari 45 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan menjadikan semua populasi yang ada menjadi sampel. Uji kualitas data pada penelitian menggunakan uji validitas dengan teknik *pearson correlation* dengan kriteria dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi >0.05 dan nilai r hitung $> r$ tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dengan kriteria nilai *Cronbach alpha* > 0.70 . Alat analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t , uji f dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas disajikan dalam table berikut ini:

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat dinyatakan seluruh item pernyataan yang terdapat dalam angket kuesioner valid, karena pernyataan mempunyai nilai *pearson correlation* dengan perbandingan nilai signifikan r hitung $>$ r tabel, dan dapat disimpulkan semua pernyataan pada angket kuesioner dapat digunakan pada pengujian model secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Job Demands</i>	0,863	Reliabel
2	<i>Job Resources</i>	0,869	Reliabel
3	<i>Job Involvement</i>	0,766	Reliabel
4	<i>Job Satisfaction</i>	0,846	Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan keempat variabel dikatakan reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70. Variabel *job demands* mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,863, *job resources* mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,869, *job involvement* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,766, dan *job satisfaction* mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,846.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1,790	2,923	
<i>Job Demands</i>	0,402	0,100	0,385
<i>Job Resources</i>	0,332	0,124	0,232
<i>Job Involvement</i>	1,377	0,282	0,422

Dependen Variable: *Job satisfaction*

Berdasarkan hasil tabel diatas tersebut maka dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,790 + 0,402 X_1 + 0,332 X_2 + 1,377 X_3$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi berganda pada tabel diatas dapat diambil kesimpulan:

1. Nilai konstanta (α) yaitu -1,790 menunjukkan jika variabel bebas atau independen yaitu *job demands*, *job resources*, dan *job involvement* dianggap konstan maka *job satisfaction* akan bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa *job demands* yang tinggi, *job resources* yang masih kurang, dan *job involvement* pegawai yang masih kurang sehingga menyebabkan pegawai tidak puas pada pekerjaannya atau *job satisfaction* pegawai yang kurang terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini.
2. *Coefficients* β_1 *job demands* bernilai 0,402 dengan hasil positif yang berarti bahwa *job demands* memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila tuntutan pekerjaan tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu pegawai akan semakin berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dan merasa puas apabila pekerjaannya dapat terselesaikan.
3. *Coefficients* β_2 pada *job resources* yang bernilai 0,332 menunjukkan hasil positif yang memiliki arti *job resources* berkontribusi positif terhadap *job satisfaction*, hal tersebut menunjukkan *job resources* meningkatkan tingkat *job satisfaction* sebesar 0,332 dan berarti bahwa *job resources* yang terdapat dalam organisasi baik maka *job satisfaction* pegawai akan meningkat.
4. *Coefficients* β_3 pada variabel *job involvement* sebesar 1,377 dengan hasil positif, hal tersebut menunjukkan bahwa *job involvement* berkontribusi positif terhadap *job satisfaction*, maka *job involvement* yang dapat meningkatkan *job satisfaction* pegawai sebesar 1,377 dan berarti bahwa *job involvement* pegawai yaitu keterlibatan kerja serta perasaan senang dalam menjalani pekerjaan menyebabkan kepuasan kerja pada pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut.

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,924 ^a	0,854	0,844	1,497

Predictors: (Constant), *Job Involvement*, *Job Resources*, *Job Demands*

Hasil dari *coefficients determination* (R^2) dapat dilihat pada tabel diatas didapatkan nilai adjusted r square 0,844, hal tersebut menunjukkan pengaruh *job demands*, *job resources*, dan *job involvement* sebesar 84,4% terhadap *job satisfaction*, sedangkan sisanya yaitu 15,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya selain variabel yang ada pada penelitian ini.

Uji F

Hasil Uji F disajikan pada tabel berikut.

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	539,334	3	179,778	80,235	0,000 ^b
Residual	91,866	41	2,241		
Total	631,200	44			

Dependent Variable: *Job Satisfaction*

Predictors: (Constant), *Job Involvement*, *Job Resources*, *Job Demands*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui hasil uji F menunjukkan F hitung 80,235 memiliki nilai yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,833. Berdasarkan jumlah $n = 45$ dan $k = 3$, maka $df = 41$ ($n - k - 1$) maka dapat didapatkan nilai F tabel, hal tersebut menunjukkan model regresi dalam penelitian ini adalah fit.

Uji t

Hasil uji t disajikan pada tabel berikut.

Tabel Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	sig
1	<i>Job Demands</i>	4,028	1,680	0,000
2	<i>Job Resources</i>	2,682	1,680	0,010
3	<i>Job Involvement</i>	4,884	1,680	0,000

Berdasarkan tabel diatas dengan menginterpretasikan nilai dari setiap variabel maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Demands* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil dari perhitungan analisis pada variabel *job demands* menunjukkan t hitung 4,028 dengan signifikansi 0,000 dan nilai t tabel $n = (45 - 1) = 44$ diperoleh t tabel sebesar 1,680 pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5% dan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,028 > 1,680$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu *job demands* terhadap *job satisfaction* maka hipotesis yang memiliki arti adanya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat pertama (H_1) diterima. Variabel *job demands* berpengaruh positif terhadap variabel *job satisfaction*. Pengujian H_1 menunjukkan *job demands* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan analisis data penelitian sesuai dengan teori dalam penelitian ini yaitu *Conservation of Resources Theory*, menurut teori ini pegawai akan mengatasi *job demands* dalam organisasi dengan menyeimbangkannya dengan *resources* yang ada dalam organisasi sehingga pegawai mencapai kepuasan. Pada penelitian ini *job demands* memiliki pengaruh positif dengan *job satisfaction*, hal ini membuktikan bahwa *job demands* mempengaruhi *job satisfaction* pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Scanlan dan Still (2019) yang menyatakan bahwa variabel *job demands* memiliki pengaruh secara positif dengan *job satisfaction*, dengan tuntutan pekerjaan yang ada maka pegawai akan semakin berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dan puas apabila pekerjaannya dapat terselesaikan.

2. Pengaruh *Job Resources* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil dari perhitungan analisis pada variabel *job resources* menunjukkan t hitung 2,682 dengan signifikansi 0,010 dan nilai t tabel $n = (45-1) = 44$ diperoleh t tabel sebesar 1,680 pada taraf kesalahan 0,05 atau 5% dan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,682 > 1,680$). berdasarkan hasil tersebut maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel bebas pada variabel terikat yaitu *job resources* terhadap *job satisfaction* maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Variabel *job resources* berpengaruh positif terhadap variabel *job satisfaction*.

Pengujian H_2 menunjukkan *job resources* memiliki pengaruh dengan *job satisfaction*. Hasil dari penelitian mendukung teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu *Conservation of Resources Theory*, menurut teori ini *job resources* yang terdapat dalam organisasi dapat menjadikan pegawai merasa puas dalam bekerja karena kepuasan pegawai dalam organisasi karena *job resources* yang dimiliki oleh perusahaan seperti teknologi atau fasilitas dalam organisasi, motivasi, job description yang jelas, dan juga pelatihan dapat menentukan *job satisfaction* pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa dengan adanya *job resources* seperti pengawasan, kontrol pekerjaan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai.

Penelitian ini mendukung penelitian Zhang et al. (2021) yang mengemukakan bahwa variabel *job resources* memiliki pengaruh positif dengan *job satisfaction*. Berdasarkan hal ini maka bisa ditarik kesimpulan jika *resources* yang terdapat dalam organisasi memiliki pengaruh positif dengan kepuasan kerja pegawai, adanya *job resources* yang seimbang dengan tuntutan dalam pekerjaan maka karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya

3. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil dari perhitungan analisis pada variabel *job involvement* menunjukkan t hitung memiliki nilai 4,884 signifikansi 0,000 dan nilai t tabel $n = (45-1) = 44$ diperoleh t tabel sebesar 1,680 pada taraf kesalahan 0,05 atau 5% sehingga nilai t hitung $> t$ tabel ($4,884 > 1,680$). Berdasarkan hasil tersebut maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel bebas pada variabel terikat yaitu *job involvement* terhadap *job satisfaction* maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Variabel *job involvement* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *job satisfaction*.

Pengujian H3 menunjukkan jika *job involvement* memiliki pengaruh dengan *job satisfaction*. Hasil dari pengujian dalam penelitian mendukung teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Conservation of Resources Theory*, menurut teori ini pegawai yang menganggap pekerjaannya menjadi sesuatu yang berharga dan melihat pekerjaannya menjadi sesuatu yang penting dan menjadikan pekerjaan sebagai suatu keutamaan akan merasa puas dalam bekerja, karena teori ini menjelaskan bagaimana pegawai melibatkan diri dalam pekerjaannya dan menganggap bahwa *job involvement* serta *resources* dalam organisasi dianggap menjadi sesuatu yang sangat penting bagi pegawai itu sendiri.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis dan melakukan pengujian pengaruh *job demands*, *job resources*, dan *job involvement* terhadap *job satisfaction*. Dari pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Job Demands* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang. *Job resources* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang. *Job involvement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.

Saran bagi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang yaitu Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang dapat menyeimbangkan *job demands* dengan *job resources* seperti job description yang jelas, pelatihan, dukungan sosial, motivasi, pengawasan, teknologi, dan lain sebagainya. Memperhatikan beberapa faktor lain yang bisa mempengaruhi *job satisfaction* pegawai agar pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, A., Mauren, D., Tahereh, Z., Christian, D., & Atefeh, K. (2019). Psychosocial Safety Climate and PSC ideal; Direct and Interaction Effect on JD-R for Mental Health, Job satisfaction and work Engagement (Iran). *Journal Springer Nature Swizerland*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030->

20319-1_11

- Bakker, A., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A., & Leiter, M. (2016). *Work Engagement: A Hand Book of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopinath, R., & Kalpana, R. (2020). Relationship of Job Involvement With Job Satisfaction. *Adalya Journal*, 9(7), 306–315. <https://doi.org/10.37896/aj9.7/029>
- Hubfoll, S. E., Tirone, V., Gerhart, J. I., & Holmgreen, L. (2017). Conservation of Resources Theory. *Researchgath*. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch27>
- Irawan, D. N., Widiana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3.
- Justin, N. S., & Still, M. (2019). Health services research. *Nervenarzt*, 91(6), 475–476. <https://doi.org/10.1007/s00115-020-00910-3>
- Kembau, B. J., Greis, S., & Hendra, T. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3428–3437.
- Robbins, S., & Judge, A. T. (2014). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sigit, J. N., Ade, B., & Ade, I. A. (2018). PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP JOB SATISFACTION. *JP Universitas Jenderal Soedirman*, 20.
- 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*, 00(00), 1–25. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1791964>
- Solomon, B. C., Nikolaev, B. N., & Shepherd, D. A. (2021). Does educational attainment promote job satisfaction? The bittersweet trade-offs between job resources, demands, and stress. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000904>
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN METODE KOMPREHENSIF*. ALFABETA.
- Sumasa, L. M., Kojo, C., & Sendow, G. 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.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Karyawan*. Quadrant.
- Utami, N. Y., & Sylvia, V. S. S. (2021). PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GODREJ INDONESIA. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 76–82.
- Yuspahrudin, A., Eliyana, A., Buchdadi, A. D., Hamidah, Sariwulan, T., & Muhaziroh, K. (2020). The effect of employee involvement on job satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 490–498. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.72>