JIKES: JURNAL ILMU KESEHATAN
Tahun 2026, Volume 5, Nomor 1, Bulan Juli-Desember: hlm 690-701
e-ISSN: 2963-069X | URL: https://yptb.org/index.php/jik | e-Mail: jurnalq17@gmail.com

Lisensi: CC-BY
DOI: https://doi.org/10.71456/jik.v5i1.2524

HUBUNGAN ANTARA JOB DEMANDS DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK KOTA BITUNG

Amalia Nahwar Dolongseda[1*], Mozes M. Wullur[2], Rinna Y. Kasenda M. Teol[3]

[*1-3] Universitas Negeri Manado
e-Mail: *amalianahwar@gmail.com, mozeswullur@unima.ac.id, rinnakasenda@unima.ac.id

Submit Tgl: 14-Agustus-2026 Diterima Tgl: 31-Agustus-2026 Diterbitkan Tgl: 14-September-2026

Abstrak: Tuntutan pekerjaan pada karyawan bagian produksi dapat melibatkan beban fisik dan psikologis, sementara *work engagement* diperlukan untuk menjaga keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian berjumlah 140 karyawan dan sampel sebanyak 100 karyawan yang ditentukan berdasarkan Tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert, dengan instrumen *work engagement* berdasarkan dimensi *vigor, dedication,* dan *absorption*, serta *job demands* berdasarkan *work overload, emotional load,* dan *cognitive load*. Analisis data dilakukan menggunakan uji deskriptif, normalitas, linearitas, dan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,087 dengan signifikansi 0,391, sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *job demands* dan *work engagement*. Kesimpulannya, *job demands* bukan merupakan faktor yang secara signifikan berkaitan dengan *work engagement* pada responden penelitian.

Kata Kunci: Industri Manufaktur, Keterikatan Kerja, Pekerja Produksi, Stres Kerja, Tuntutan Pekerjaan

Abstract: *Job demands among production employees may involve physical and psychological workloads, while work engagement is important for maintaining employee involvement in work. This study aimed to examine the relationship between job demands and work engagement among production employees at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk in Bitung. This study employed a quantitative approach with a correlational method. The population consisted of 140 employees, with 100 employees selected as the sample based on the Isaac and Michael table with a 5% margin of error. Data were collected using a four-point Likert scale questionnaire. The work engagement instrument was based on the dimensions of vigor, dedication, and absorption, while the job demands instrument consisted of work overload, emotional load, and cognitive load. Data were analyzed using descriptive analysis, normality and linearity tests, and Pearson Product Moment correlation with SPSS. The results showed a correlation coefficient of -0.087 with a significance value of 0.391, indicating no significant relationship between job demands and work engagement. Therefore, job demands were not significantly associated with work engagement among the production employees in this study.*

Keywords: *Job Demands, Manufacturing Industry, Production Workers, Work Engagement, Workplace Stress*

Copyright©2026: Amalia Nahwar Dolongseda, Mozes M. Wullur, & Rinna Y. Kasenda M. Teol

Cara mengutip Dolongseda, A. N., Wullur, M. M., & Kasenda, R. Y. (2026). Hubungan Antara Job Demands dengan Work Engagement pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung. *JIKES: Jurnal Ilmu Kesehatan*, *5*(1), 690–701. https://doi.org/10.71456/jik.v5i1.2524

PENDAHULUAN

Perkembangan industri global menuntut perusahaan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan memiliki peran dalam menjalankan aktivitas perusahaan, termasuk pada industri manufaktur yang menuntut pekerjaan cepat, teliti, disiplin, dan sesuai target. Demerouti et al. (2001) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berlangsung terus-menerus tanpa sumber daya kerja yang memadai dapat menimbulkan tekanan psikologis. Kondisi ini relevan dengan sektor industri pengolahan di Indonesia yang menjadi salah satu sektor dengan penyerapan tenaga kerja tinggi (BPS, 2024). ILO (2023) menyatakan bahwa tekanan kerja, beban pekerjaan berlebihan, dan jam kerja panjang dapat meningkatkan risiko stres kerja, sedangkan WHO (2022) menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dan produktivitas pekerja.

Fenomena tersebut ditemukan pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung yang bekerja melalui proses produksi massal menggunakan mesin dan ban berjalan. Pekerjaan tersebut menuntut karyawan bekerja cepat, teliti, fokus, serta memenuhi target produksi. Berdasarkan pengamatan awal, beberapa karyawan mengalami tekanan kerja karena target produksi, pekerjaan yang berlangsung terus-menerus, dan waktu istirahat yang terbatas. Kondisi tersebut diperkuat oleh wawancara dengan LT yang menyatakan, "kalo di bidang produksi itu harus gercep musti kerja cepat trus dari awal smpe klar ba produksi, kadang itu yang beking lelah karna nimbole lengah. Kalo ada salah sdiki itu boleh berpengaruh pa depe hasil produksi. Jadi walaupun badan so rasa lelah tetap harus fokus deng teliti selama bakerja" (LT, 21 Tahun). RU juga mengungkapkan, "Di produksi itu depe lelah bukang cuma karna banya kerja, mar karna harus badiri terus sambil jaga proses produksi supaya berjalan lancar. Mesin bajalang trus jadi torang harus fokus lia produk yang lewat di *conveyor*. Kadang kalo produksi banya kaki memang dapa rasa pegal skali karna amper nda banya ba istirahat. Belum kalo ada ada masalah di mesin atau produk, itu harus cepat tangani supaya proses produksi nda terganggu. Kita disini so ada 7 tahun, ada keinginan suka cari kerja laeng cuma masih maju mundur karna rotasi kerja disini lama" (RU, 33 Tahun, 10 September 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan job demands pada karyawan bagian produksi. Job demands mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang membutuhkan usaha fisik atau mental secara berkelanjutan (Bakker & Demerouti, 2007). Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa job demands meliputi work overload, emotional load, dan cognitive load, sedangkan Bakker dan Demerouti (2014) menyebutkan *work pressure, cognitive demand, emotional demand, role conflict*, dan *hassles*. Pekerjaan produksi yang bersifat monoton dan repetitif juga dapat menimbulkan kejenuhan dan meningkatkan stres kerja (Pusparini, 2003).

Permasalahan selanjutnya berkaitan dengan *work engagement* karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. *Work engagement* ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan

absorption (Baker & Leiter, 2010) serta berkaitan dengan kepuasan psikologis dan komitmen karyawan (Barret-Cheetham et al., 2016; Ryff, 1989 dalam Borst et al., 2019). Work engagement juga memberikan manfaat bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas dan pengurangan turnover (Harter et al., 2002), serta meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan organisasi (Saks, 2006). Namun, berdasarkan teori Job Demands-Resources, job demands yang terlalu tinggi tanpa sumber daya kerja yang memadai dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan keterikatan kerja (Demerouti et al., 2001).

Permasalahan lainnya terlihat dari adanya perbedaan hasil penelitian mengenai hubungan job demands dengan *work engagement*. Saari dkk. (2017) dan Taipale dkk. (2011) menemukan hubungan negatif antara job demands dan *work engagement*, sedangkan Sawang (2011) menemukan hubungan kurvalinear. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan tingkat tuntutan yang dihadapi karyawan. Kondisi ini menjadi penting dikaji pada karyawan bagian produksi yang memiliki pekerjaan repetitif dan tuntutan kerja yang relatif tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung. Penelitian ini penting dilakukan karena karyawan produksi menghadapi tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi, sementara work engagement berperan dalam mendukung kondisi dan kinerja karyawan. Kebaruan penelitian terletak pada fokus kajian hubungan job demands dengan work engagement pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung, dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan produksi yang repetitif serta fenomena yang ditemukan melalui pengamatan dan wawancara awal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data berupa angka dengan teknik statistik, sedangkan penelitian korelasional dilakukan tanpa memberikan perlakuan kepada subjek (Azwar, 2017; Sugiyono, 2019; Cresswell, 2013).

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Instrumen *work engagement* menggunakan terjemahan *The Utrecht Work Engagement Scale* berdasarkan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004), sedangkan *job demands* disusun berdasarkan dimensi *work overload*, *emotional load*, dan *cognitive load* (Bakker et al., 2003). Instrumen diuji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS, dengan hasil Alpha Cronbach sebesar 0,924 untuk *work engagement* dan 0,844 untuk *job demands*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas, dan korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS (Winarsunu, 2015; Ghozali, 2018; Mushon, 2012).

Populasi penelitian terdiri dari 140 karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung. Berdasarkan Tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, diperoleh sampel sebanyak 100 karyawan (Sugiyono, 2017; Sugiyono, 2020).

Penelitian dilaksanakan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung pada Februari sampai Mei 2026. Prosedur penelitian meliputi penentuan populasi dan sampel, penyusunan instrumen, pengujian validitas dan reliabilitas, penyebaran kuesioner, serta pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS melalui uji deskriptif, normalitas, linearitas, dan korelasi *Product Moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Work Engagement (Y)	100	107.00	135,00	127,82	3,952
Job Demands (X)	100	45.00	58,00	52,05	2,682
Valid N *(listwise)*	100				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut, dapat diketahui bahwa data penelitian memiliki variasi yang relatif rendah. Hal ini terlihat dari nilai standar deviasi pada kedua variabel yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban yang tidak terlalu bervariasi dan cenderung berada di sekitar nilai rata-rata kelompok.

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Work Engagement

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	4	4%
Sedang	79	79%
Tinggi	17	17%
Total	**100**	**100%**

Berdasarkan Tabel 2, dari 100 responden terdapat 4 responden (4%) yang berada pada kategori Work Engagement rendah, 79 responden (79%) berada pada kategori sedang, dan 17 responden (17%) berada pada kategori tinggi. Kelompok terbesar terdapat pada kategori sedang, yaitu sebesar 79% dari keseluruhan responden.



Gambar 1 Diagram Kategorisasi Work engagement

Tabel 3 Distribusi Kategorisasi Work Engagement

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	3	3%
Sedang	33	33%
Tinggi	64	64%
Total	**100**	**100%**

Berdasarkan Tabel 3, sebanyak 3 responden (3%) berada pada kategori Job Demands rendah, 33 responden (33%) berada pada kategori sedang, sedangkan 64 responden (64%) berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, kategori yang paling dominan adalah *Job Demands* tinggi, yang mencakup lebih dari setengah jumlah responden penelitian.



Gambar 2 Diagram Kategorisasi Job Demands

Tabel 4 Gambaran Work Engagement dan Job demands Berdasarkan usia

Usia	N	Mean Work Engagement	Mean Job Demands
21-26 tahun	10	126,50	56,10
27-32 tahun	20	129,50	54,90
33-38 tahun	27	127,26	55,19
39-44 tahun	14	128,00	54,14
45-53 tahun	29	127,55	55,15
Total	**100**	**127,82**	**55,15**

Berdasarkan Tabel 4, responden terbanyak berusia 45–53 tahun sebanyak 29 orang, sedangkan paling sedikit berusia 21–26 tahun sebanyak 10 orang. Rata-rata *Work Engagement* tertinggi terdapat pada usia 27–32 tahun sebesar 129,50, sedangkan terendah pada usia 21–26 tahun sebesar 126,50. Sementara itu, rata-rata *Job Demands* tertinggi terdapat pada usia 21–26 tahun sebesar 56,10 dan terendah pada usia 39–44 tahun sebesar 54,14. Hasil ini hanya menggambarkan perbedaan rata-rata secara deskriptif dan belum menunjukkan bahwa usia menyebabkan perbedaan *Work Engagement* atau *Job Demands*.

Tabel 5 Gambaran Work Engagement dan Job demands Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Mean Work Engagement	Mean Job Demands
Laki-Laki	73	127,53	54,86
Perempuan	27	128,59	55,93
Total	**100**	**127,82**	**55,15**

Berdasarkan Tabel 5, responden penelitian terdiri atas 73 laki-laki dan 27 perempuan. Secara deskriptif, kelompok perempuan memiliki rata-rata Work Engagement sebesar 128,59, sedangkan kelompok laki-laki sebesar 127,53. Selisih tersebut menunjukkan bahwa rata-rata Work Engagement kelompok perempuan lebih tinggi dibandingkan kelompok laki-laki.

Tabel 6 Gambaran Work Engagement dan Job demands Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	N	Mean Work Engagement	Mean Job Demands
<5 Tahun	16	127,69	55,81
5-10 Tahun	10	129,40	53,60
>10 Tahun	74	127,64	55,15
Total	**100**	**127,82**	**55,15**

Berdasarkan Tabel 6, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 74 responden. Kelompok dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 16 responden, sedangkan kelompok dengan masa kerja 5–10 tahun berjumlah 10 responden.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.5825684
	Std. Deviation	3.93574728
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.040
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,139. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,139 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X	Between Groups	(Combined)	177.851	13	13.681	0,859	.597
		Linearity	11,613	1	11.613	0.730	.395
		Deviation From Linearity	166.238	12	13.853	.870	.579
	Within Groups		1368.909	86	15.918		
	Total		1546.760	99			

Berdasarkan hasil uji linearitas *job demands* (X) dan *work Engagement* (Y) diperoleh nilai *Deviation from Linearity* memiliki nilai signifikan sebesar 0,579, yang lebih besar dari 0,05 (0,579 > 0,05).

Uji Hipotesis

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Correlation

		Y	X
Y	Pearson Correlation	1	-.087**
	Sig. (2-tailed)		.391
	N	100	100
X	Pearson Correlation	-0.087**	1
	Sig. (2-tailed)	0.391	
	N	100	100

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,087 dengan nilai signifikansi 0,391 (p > 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah antara *job demands* dan *work engagement*, namun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimasi
1	.065[a]	.004	-0.006	3.96437

a. Predictors: (Constant), *Job Demands*
b. Dependen Variabel: *Work Engagement*

Copyright©2026: Amalia Nahwar Dolongseda, Mozes M. Wullur, & Rinna Y. Kasenda M. Teol

Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai R *Square* sebesar 0,004, yang berarti bahwa variabel *job demands* memberikan kontribusi sebesar 0,4% terhadap *work engagement*, sedangkan 99,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa tingkat *job demands* pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya tuntutan pekerjaan dalam menjalankan tugas sehari-hari, seperti target produksi yang harus dipenuhi, pekerjaan yang dilakukan secara berulang, serta tuntutan untuk tetap fokus dan teliti selama proses produksi berlangsung. Namun demikian, tuntutan tersebut tampaknya masih dapat dihadapi oleh sebagian besar karyawan karena telah menjadi bagian dari rutinitas pekerjaan mereka.

Sementara itu, *work engagement* pada karyawan bagian produksi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki semangat kerja, dedikasi, serta keterlibatan yang baik terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan tetap berusaha menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh dan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan meskipun menghadapi berbagai tuntutan dalam lingkungan kerja produksi.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa penyebaran data responden relatif baik dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis menggunakan statistik parametrik. Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel job demands dan work engagement bersifat linear sehingga analisis korelasi *Pearson Product Moment* dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara job demands dengan *work engagement* pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan tidak berkaitan secara signifikan dengan tingkat work engagement yang mereka miliki.

Temuan ini menarik karena secara teoritis *job demands* sering dianggap sebagai faktor yang dapat memengaruhi work engagement. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung, *job demands* bukan merupakan faktor yang secara langsung menentukan tinggi atau rendahnya work engagement. Dengan kata lain, meskipun karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan tertentu, mereka tetap dapat menunjukkan keterlibatan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa *work engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh *job demands*, tetapi juga oleh *job resources* yang dimiliki karyawan. Job resources meliputi dukungan atasan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, penghargaan dari perusahaan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketika sumber daya kerja tersebut tersedia, karyawan

tetap dapat menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup besar.

Pada konteks penelitian ini, kemungkinan karyawan bagian produksi telah terbiasa dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan, ketelitian, dan konsentrasi tinggi sehingga tuntutan tersebut tidak lagi dipersepsikan sebagai tekanan yang mengganggu keterlibatan kerja mereka. Karyawan memahami bahwa tuntutan tersebut merupakan bagian dari tanggung jawab pekerjaan yang harus dijalankan dalam proses produksi. Oleh karena itu, keberadaan job demands tidak secara otomatis menyebabkan menurunnya work engagement.

Selain itu, menurut Crawford, LePine, dan Rich (2010), tidak semua tuntutan pekerjaan memberikan dampak negatif terhadap karyawan. Beberapa tuntutan pekerjaan justru dapat dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong individu untuk tetap berusaha memberikan hasil kerja yang baik. Dalam kondisi tertentu, karyawan dapat memandang tuntutan pekerjaan sebagai sesuatu yang harus dihadapi dan diselesaikan sehingga tidak memengaruhi tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Van Heerden et al. (2022) yang menemukan bahwa job demands tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan work engagement pada profesional teknologi informasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa work engagement lebih banyak dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya kerja dibandingkan tuntutan pekerjaan. Temuan serupa juga ditemukan oleh Muafifa, Selviana, dan Nurhidaya (2025) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara job demands dan work engagement. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor psychological capital memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk work engagement dibandingkan tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kontribusi job demands terhadap work engagement tergolong sangat kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat banyak faktor lain yang lebih berperan dalam memengaruhi work engagement karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung. Faktor-faktor tersebut dapat berupa dukungan organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, psychological capital, maupun hubungan interpersonal di lingkungan kerja yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa work engagement pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung tidak semata-mata ditentukan oleh *job demands* yang mereka hadapi. Tingkat *work engagement* kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mampu membuat mereka tetap bersemangat, berdedikasi, dan terlibat dalam pekerjaannya meskipun berada dalam lingkungan kerja yang memiliki berbagai tuntutan produksi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Job Demands* dengan *Work Engagement* pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota Bitung. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan berkaitan dengan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Kondisi pekerjaan produksi yang menuntut kecepatan, ketelitian, fokus, pekerjaan repetitif, serta tuntutan fisik dan mental menjadi aspek yang relevan dalam memahami *Job Demands* dan *Work Engagement* karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memperhatikan tuntutan kerja karyawan bagian produksi melalui pengelolaan beban kerja, waktu istirahat, serta kondisi kerja yang mendukung agar keterlibatan karyawan dalam pekerjaan tetap terjaga.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan pada karyawan bagian produksi di satu perusahaan dan menggunakan pendekatan korelasional, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh karyawan industri manufaktur serta belum dapat menjelaskan hubungan sebab akibat. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah dan karakteristik responden yang lebih beragam, mencakup perusahaan atau sektor industri lain, serta mempertimbangkan faktor lain yang berkaitan dengan *Work Engagement*. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mengembangkan kajian dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan tingkat tuntutan kerja yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan *Job Demands* dengan *Work Engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). 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. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide, volume III: Work and wellbeing* (pp. 37–64). Wiley-Blackwell. https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9780203853047

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 4–28. https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170

Bakker, A. B., Demerouti, E., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management, 10*(1), 16–38. https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834–848. https://doi.org/10.1037/a0019364

Cresswell, J. W. (2013). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka Belajar.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268–279. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268

Muafifa, H., Selviana, S., & Nurhidaya, N. (2025). Hubungan job demands dan psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora, 9*(3), 2156–2159.

Saari, T., Melin, H., Balabanova, E., & Efendiev, A. (2017). The job demands and resources as antecedents of work engagement: Comparative research on Finland and Russia. *Baltic Journal of Management, 12*(2), 240–254. https://doi.org/10.1108/BJM-05-2016-0112

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600–619. https://doi.org/10.1108/02683940610690169

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). Work engagement in Europe. *International Journal of Sociology and Social Policy, 31*(7–8), 486–504. https://doi.org/10.1108/01443331111149820

Van Heerden, J., Du Plessis, M., & Becker, J. R. (2022). Walking the tightrope of job demands and resources: Leveraging work engagement to counter turnover intentions

Copyright©2026: Amalia Nahwar Dolongseda, Mozes M. Wullur, & Rinna Y. Kasenda M. Teol

of information technology professionals. *Frontiers in Psychology*, *13*, 660308. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.660308