

## Studi Deskriptif Mengenai *Job Demand* dan *Job Resources* pada Karyawan Junks Radio Kota Bandung

Lulu Syadza Syahzan\*, Lisa Widawati

Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*lulusyadzas@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com

**Abstract.** Every modern organizations want employees who have work engagement. In the JD-R model there are job demand and job resources which are being the predictor of work engagement on employees. However, not all of the developing companies take notice to the balance of job demand and job resources for their employees. Radio is one of creative industries that are potentials in Bandung where the balance of of job demand and job resources is needed in order to continue to grow in modern era. In this research it is seen to how job demand and job resources from 24 employees of Junks Radio who have engagement within their work. This research uses quantitative approach and descriptive study method using the JDRS scale (Job Demand-Resource Scale) Jackson & Rothmann (2005) which had been adapted by the previous researcher. The result of this study using SPSS-25 calculation shows that on Junks Radio employees have high job demand (78,8%) and high job resources (95,8%) so according to the JDRS interpretation it is found that Junks Radio employees see their job as a challenging work.

**Keywords:** *Job Demand, Job Resources, Ikatan Kerja, Radio.*

**Abstrak.** Setiap organisasi *modern* menginginkan karyawan yang memiliki *work engagement*. Dalam model JD-R terdapat *job demand* dan *job resources* yang menjadi prediktor adanya *work engagement* pada karyawan. Namun tidak semua perusahaan berkembang memperhatikan keseimbangan dari beban kerja dan sumber daya bagi karyawan. Radio merupakan salah satu jenis dari industri kreatif yang potensial di Kota Bandung dimana dibutuhkan keseimbangan *job demand* dan *job resources* yang tersedia guna terus mampu berkembang di era *modern*. Pada penelitian ini dilihat *job demand* dan *job resources* dari 24 karyawan Junks Radio yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode studi deskriptif dengan menggunakan alat ukur JDRS (*Job Demand-Resource Scale*) Jackson & Rothmann (2005) yang telah diadaptasi dari peneliti sebelumnya. Hasil penelitian menggunakan perhitungan SPSS-25 menunjukkan bahwa pada karyawan Junks Radio *Job demand* tinggi (78,8%) dan *job resources* tinggi (95,8%) sehingga berdasarkan interpretasi JDRS didapat bahwa karyawan Junks Radio mempersepsikan pekerjaan sebagai pekerjaan yang menantang.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Sumber Daya Kerja, Ikatan Kerja, Radio.*

## A. Pendahuluan

Perubahan revolusi industri 4.0 dan berlanjut pada konsep era masyarakat 5.0 bertujuan untuk mengintegrasikan ruang maya dan ruang fisik sehingga masyarakat dapat memanfaatkan internet dalam melakukan pekerjaan dan aktivitas lainnya. Namun karyawan yang saat ini didominasi oleh karyawan milenial sebagai tonggak penggerak perkembangan organisasi dituntut harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Tetapi terdapat efek negatif pada fisik dan psikologis jika karyawan tidak mampu untuk menyesuaikan diri. Litchfield, Cooper, Hancock, dan Watt (2016) menyebutkan bahwa banyak perusahaan yang belum memperhatikan kesejahteraan dari kesehatan fisik dan psikologis guna memiliki karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya sehingga tidak jarang karyawan merasa tertekan ketika bekerja. Litchfield, Cooper, Hancock, dan Watt (2016) menyimpulkan bahwa faktor tekanan pada karyawan diantaranya (1) tuntutan (*demand*) termasuk masalah seperti beban kerja, pola kerja, dan lingkungan kerja. (2) Kontrol (*control*) seberapa banyak yang dilakukan orang tersebut dalam cara mereka melakukan pekerjaan mereka. (3) Dukungan (*support*) ini mencakup dorongan, sponsor, dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi, garis manajemen, dan rekan kerja. (4) Hubungan (*relationships*) termasuk mempromosikan kerja positif untuk menghindari konflik dan menangani perilaku yang tidak dapat diterima. (5) Peran (*role*) apakah orang memahami peran mereka dalam organisasi dan apakah organisasi memastikan bahwa mereka tidak memiliki peran yang saling bertentangan. (5) Perubahan (*change*) bagaimana perubahan organisasi (besar atau kecil) dikelola dan dikomunikasikan dalam organisasi. Faktor-faktor ini terhandung di dalam beban kerja (*job demand*) dan sumber daya kerja (*job resources*) yang menjadi prediktor *work engagement* pada karyawan.

Keterlibatan kerja atau yang disebut dengan istilah *work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif, terpenuhi, dan perasaan keterkaitan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002). *Work engagement* memberikan konsekuensi kepuasan kerja, kesehatan dan kesejahteraan kerja, dan performa kerja yang baik (Schaufeli, 2012). *JD-R model (job demand-resources)* dimana interaksi dari beban kerja dan sumber daya kerja seringkali digunakan untuk menganalisa bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kesejahteraan dan performa (Bakker & Demerouti, 2017). *Job demand* berasosiasi negatif dengan *work engagement*, sedangkan *job resources* berasosiasi positif terhadap *work engagement*. Melihat bahwa pada era industri masa kini karyawan didominasi oleh generasi Milenial dan disusul oleh Gen Z, memunculkan pertanyaan apa yang dibutuhkan oleh generasi tersebut guna meningkatkan kinerja mereka. Anitha dan Aruna (2016) menyatakan bahwa Milenial adalah generasi yang memiliki kemampuan perilaku (sikap, harapan, dan nilai kerja) yang berbeda secara signifikan dengan generasi sebelumnya. Perbedaan tersebut disebabkan oleh globalisasi, lapangan kerja, investasi asing dan teknologi digital yang berkembang secara terus-menerus. Era dimana teknologi berkembang menuntut karyawan untuk lebih berdedikasi, antusias, inovatif dan meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka untuk tetap di dunia kerja. Anitha dan Aruna (2016) menyatakan bahwa karyawan Milenial menuntut lingkungan kerja yang mendukung. Menyadari hal tersebut, perusahaan harus memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan keterlibatan terhadap pekerjaan (Liyanage & Gamage, 2017).

Sebuah studi dilakukan oleh AON Hewitt (*Aon Empower Results*, 2013) tentang keterlibatan karyawan Milenial di lima wilayah (Asia, Pasifik, Eropa, Amerika Latin, dan Amerika Utara) mengungkapkan bahwa generasi Milenial memiliki tingkat keterlibatan yang lebih rendah daripada generasi pendahulunya. Dalam penelitian terkait penggunaan model JD-R di Indonesia dari SINTA didapat penelitian oleh Mulyati dkk (2019) guna mencari model *work engagement* yang cocok bagi angkatan kerja milenial di BUMN. Dari penelitian ini kesimpulan yang dapat ditarik terkait dengan model JD-R adalah, usulan ekstensi Model JD-R spesifik pada sampel angkatan kerja generasi millennial terverifikasi secara memuaskan karena mampu menjelaskan lebih dari 78,5% variabilitas *work engagement* mereka. Terdapat beberapa konsekuensi dari tingkat *job demand* dan *job resources* yang tersedia di dalam organisasi. Interaksi *Job demand* yang tinggi dan *job resources* yang tinggi akan

menimbulkan *work engagement*, sebaliknya jika *job resources* menjadi rendah akan menimbulkan *burnout* pada karyawan. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan mengeluarkan energi baik fisik dan psikologis, maka harus dilakukan pemulihan yang berasal dari *job resources*, sehingga jika kurang maka pemulihan terhambat dan karyawan akan merasakan kelelahan yang berimbas pada kesehatan fisik dan mental, dan kemudian berimbas pada performa karyawan, dan jika beban kerja rendah maka dapat terjadi kebosanan (*boredom*) yang nantinya akan menimbulkan pertimbangan untuk berhenti dari pekerjaan (Schaufeli & Taris, 2014). Jackson & Rothmann (2005) menginterpretasikan jika *job demand* dan *job resources* tinggi maka karyawan akan menganggap pekerjaan menantang, jika *job resources* lebih rendah maka pekerjaan akan dianggap menekan (*stressful*), sebaliknya jika lebih tinggi pekerjaan akan dianggap mudah dan jika keduanya rendah pekerjaan akan dianggap membosankan. Jackson & Rothmann (2005) menyatakan bahwa dalam beban kerja terdapat *work overloads* yang mengacu pada banyaknya jumlah pekerjaan, beban mental dan beban emosional. Pada *job resources* terdapat dimensi (1) *growth opportunity* mengacu pada variasi pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan kemandirian dalam bekerja. (2) *job insecurity*, perasaan tidak aman karyawan terhadap posisi pekerjaannya saat ini dan di masa yang akan datang. (3) *organizational support*, hubungan dengan atasan, ketersediaan informasi, komunikasi dalam organisasi, partisipasi, dukungan dari rekan kerja, dan kesempatan membuat koneksi dalam organisasi. (4) *advancement*, mengacu pada bergerak maju dalam pekerjaan termasuk di dalamnya kenaikan gaji (remunerasi), kesempatan karir, dan kesempatan mendapatkan pelatihan.

Di kota Bandung dimana industri kreatif merupakan industri yang berpotensi sehingga banyak perusahaan berkembang muncul dalam sektor ini. Sehingga dibutuhkan kesadaran bagi setiap perusahaan dalam sektor ini dalam *job demand* dan *job resources* yang tersedia dalam organisasi guna adanya *work engagement* pada karyawan. Radio merupakan salah satu jenis industri kreatif yang harus menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang terus berkembang dan harus tetap bersaing dengan televisi dan internet. Pada penelitian ini akan dilihat gambaran *job demand* dan *job resources* pada karyawan Junks Radio yang menunjukkan adanya indikasi *work engagement* pada karyawannya. Karyawan tidak menyerah dan menunjukkan ketekunan walaupun banyak perencanaan yang harus dibatalkan dan dituntut untuk menciptakan program-program baru melalui *trial-error* dan berupaya untuk memajukan organisasi, karyawan juga antusias dalam melakukan pekerjaan, bangga akan posisinya dalam organisasi dan pekerjaan tersebut memberikan arti bagi karyawan. Kemudian karyawan secara sukarela melakukan pekerjaan di kantor melebihi jam kerja dan tidak menyenangi waktu yang dihabiskan untuk bekerja di dalam Junks Radio. Hal ini mencirikan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* pada karyawan sebagai dimensi dari *work engagement*. Sehingga dari penelitian ini hendak dilihat gambaran *job demand* dan *job resources* yang tersedia di dalam organisasi *broadcasting*/radio sehingga dapat menciptakan karyawan yang *engaged*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar *job demand* beserta dimensinya pada karyawan Junks Radio?
2. Seberapa besar *job resources* beserta dimensinya pada karyawan Junks Radio?
3. Bagaimana interpretasi dan gambaran dari *job demand* dan *job resources* pada karyawan Junks Radio?

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisa studi deskriptif. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan alat ukur JDRS (*Job demand-resources Scale*) dari Jackson & Rothmann (2005) yang sudah diadaptasi oleh Kusuma (2019). Penelitian ini menggunakan populasi karyawan Junks Radio berjumlah 24 orang sebagai responden. Dalam teknik analisa kuantitatif-deskriptif ini, hasil data akan dibagi menjadi kategori rendah dan tinggi dan dijabarkan secara deskriptif berdasarkan hasil olah data dan interpretasi dari JDRS. Pengolahan data kuantitatif dilakukan menggunakan SPSS-25.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berikut adalah hasil perhitungan dari olah data *job demand*:

**Tabel 1.** Hasil Variabel Job Demands

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	7	29.2	29.2	29.2
Valid Tinggi	17	70.8	70.8	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2021.

Dari tabel tersebut didapatkan bahwa karyawan Junks Radio berada pada kategori *job demand* tinggi (70,8%) yang didapat dari total 17 karyawan, sedangkan pada 7 orang karyawan lainnya yaitu 29,2% berada pada kategori rendah. Berdasarkan data yang didapat dari kondisi kerja karyawan dimana setiap karyawan memiliki *double job desc* yaitu menempati dua jabatan, maka *job demand* yang rendah dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tidak terbagi rata pada beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang sama.

Berikut adalah hasil perhitungan dari olah data *job resources*:

**Tabel 2.** Hasil Variabel Job Resources

Valid Percent	Cumulative Percent
4.2	4.2
95.8	100.0
100.0	

Dari hasil tabel tersebut didapatkan bahwa karyawan Junks Radio berada pada kategori *job resources* tinggi (95,8%). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut didapat *job demand* tinggi dan *job resources* tinggi maka dapat diinterpretasikan bahwa dari kondisi tersebut karyawan menganggap pekerjaannya menantang, dimana hal tersebut merupakan *work engagement* pada karyawan (Jackson & Rothmann, 2005). Sehingga karyawan tetap menunjukkan performa kerja yang baik dibalik beban kerja yang harus dijalani oleh karyawan.

Kemudian terdapat konsekuensi dari rendahnya *job demand* pada 7 orang karyawan (29,2%) yaitu pada divisi Artikel, IT, *Announcer*, dan *music director*. Melihat tingginya *job resources* yang tersedia di dalam organisasi maka berdasarkan interpretasi JD-R karyawan beresiko mengalami kebosanan dalam pekerjaan (*boredom at work*). Kebosanan dalam pekerjaan adalah kondisi *unwell-being* pada karyawan yang dikarakterisasikan dengan rendahnya rangsangan dalam diri untuk bekerja dan tingginya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. JD-R model menjelaskan bahwa kebosanan dapat muncul dari pekerjaan yang secara kualitatif dan kuantitatif tidak menuntut (*undemanding*) (Schaufeli & Taris, 2014).

Kemudian walaupun *job resources* dari 24 karyawan didapatkan bahwa 23 orang karyawan berada dalam kategori tinggi (95,8%), tetapi terdapat satu karyawan yang berada pada kategori rendah (4,2%) yang menempati divisi IT. Sedangankan berdasarkan hasil data yang didapat, karyawan tersebut berada pada kategori tinggi dalam *job demand* dengan skor 22. Berdasarkan hasil interpretasi JD-R, karyawan yang berada pada posisi dimana *job demand* tinggi dan *job resources* rendah, maka karyawan dapat mempersepsikan pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menekan (*stressful*) (Jackson & Rothmann, 2005).

Dalam *job resources*, dimensi *advancement* memang menjadi satu-satunya dimensi dalam sumber daya yang mendapatkan hasil rendah, yaitu rendah pada 14 orang karyawan (58,3%) dan tinggi pada 10 orang karyawan (41,7%) hal ini dikarenakan pendapatan Junks Radio yang berkurang karena pandemik Covid-19 dan tidak ada kesempatan untuk kenaikan jabatan. Dimensi *growth opportunity* seluruh karyawan terletak pada kategori tinggi (100%),

*organizational support* didapatkan hasil tinggi pada 22 karyawan (91,7%), dan rendah pada 2 orang karyawan (8,3%), pada dimensi *job insecurity* berada pada kategori rendah (54,2%), artinya pada mayoritas karyawan merasa aman terhadap posisinya di dalam perusahaan. Dilihat dari hasil data, belum ada regenerasi di dalam Junks Radio dimana seluruh karyawan telah bekerja lebih dari tiga tahun. Melihat karakter pekerjaan dan karyawan Junks Radio dimana segmentasi konsumen berada pada generasi milenial dan usia karyawan yang berada pada usia milenial membentuk ciri tersendiri di dalam organisasi. Generasi milenial berbeda dari generasi sebelumnya disebabkan oleh globalisasi, lapangan kerja, investasi asing dan teknologi digital yang berkembang terus menerus (Anitha & Aruna, 2016). Kemudian karyawan milenials membutuhkan kondisi organisasi yang mendukung (Anitha & Aruna, 2016). Melihat usia karyawan yang terus bertambah, posisinya dapat terancam dimana segmentasi dari Junks Radio adalah anak muda. Dalam mengatasi ini karyawan dapat tetap mengembangkan perannya di dalam posisinya bekerja, tetap mengembangkan keterampilan, dan mempelajari *trend* baru di dalam industri, sehingga posisi karyawan akan tetap aman walaupun nantinya akan ada regenerasi. Kemudian didukung dengan lingkungan yang membantu proses pengembangan keterampilan dan wawasan dari karyawan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

*Job demand* pada karyawan Junks Radio dikategorikan tinggi. Dimana di dalamnya dimensi *work overloads* dikategorikan tinggi.

*Job demand* rendah pada 7 orang karyawan. Menunjukkan ketidakseimbangan dalam pembagian tugas pada beberapa divisi.

*Job resources* pada karyawan Junks Radio dikategorikan tinggi. Dimana di dalamnya dimensi *job insecurity* rendah, *growth opportunity* tinggi, *organizational support* tinggi, dan *advancement* rendah.

*Job resources* rendah pada satu orang karyawan.

*Growth opportunity* merupakan dimensi *job resources* dengan hasil paling besar (100%).

*Advancement* merupakan dimensi *job resources* dengan hasil rendah (58,3%).

Hampir setengah dari karyawan Junks Radio yaitu 11 orang tidak merasa aman terhadap posisi dalam pekerjaannya (45,8%). Dan 13 karyawan lainnya merasa aman terhadap posisi dalam pekerjaannya (54,2%).

*Organizational support* rendah pada 2 karyawan (8,3%) dan tinggi pada 22 karyawan (91,7%). Sehingga merupakan dimensi terbesar kedua setelah *growth opportunity*.

#### **Acknowledge**

Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing peneliti, Ibu Lisa Widawati, Dra., M.Si., Psikolog. Berkat bimbingan beliau, peneliti dapat melaksanakan penelitian ini hingga selesai. Terimakasih juga peneliti ucapkan pada Karyawan Junks Radio yang sudah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Aon Empower Results. (2013). 2013 Trends in global employee engagement. <https://doi.org/10.1093/fampra/cms084>
- [2] Anitha, J., & Aruna, M. (2016). Enablers of employee engagement of Gen Y at the workplace with reference to automobile sector. *Amity Journal of Training and Development*, 1(1), 93–108.
- [3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–

285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [4] Jackson, L. & Rothmann, S.. (2005). *Work-related Well-Being of Educators in District of The North-West Province*. *Perspective in Education*. 23(3), 107-122.
- [5] Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C., Watt, P. (2016). *Work and Wellbeing In the 21<sup>st</sup> Century*. *International Journal of Environmental Research and Public Health* V.13(11). Doi: 10.3390/ijerph13111065
- [6] Liyanage, H. M., & Gamage, P. (2017). *Factors influencing the employee engagement of the generation Y employees*. *In Proceedings of APIIT Business & Technology Conference*. Colombo.
- [7] Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). *Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millenial Dengan Meaningful Work Sebagai Mediator*. Yogyakarta: Gadjah Mada *Journal of Psychology*. Vol.5, No.1, 34-49.
- [8] Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- [9] Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). *A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications For Improving Work and Health*. *In Bauer & Hammig, Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 43-68.
- [10] Zaedi, Imam, Nurlaili Wangi, Eneng. (2021). *Studi Deskriptif Pendidikan Karakter: Respect and Responsibility di SMP Negeri Kota Bandung*. *Jurnal Riset Psikologi*,1(2),84-92.