

HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN PT “X”

Muhammad Hanafi

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Corresponding Author : hanafiko13@gmail.com

Abstrak

Workplace well-being merupakan aspek penting dalam mendukung keberlangsungan dan produktivitas organisasi, khususnya pada sektor perusahaan manufaktur yang memiliki tuntutan tuntutan kerja yang tinggi. Salah satu faktor pekerjaan yang berpotensi memengaruhi *workplace well-being* adalah *job demands*, yang mencakup beban kerja, tuntutan emosional, dan tuntutan mental. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being* pada karyawan PT “X”. penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 143 karyawan PT X dengan minimal masa kerja 3 bulan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *workplace well-being* berdasarkan teori Page (2005) dan skala *job demands* berdasarkan Bakker dan Demerouti. Analisis data pada penelitian ini menggunakan korelasi Pearson dengan bantuan Jamovi. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negative yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *workplace well-being*. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan tuntutan kerja secara proporsional guna menjaga kesejahteraan karyawan dan mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci : *job demands*, *workplace well-being*, karyawan manufaktur, psikologi industri dan organisasi.

Abstract

Workplace well-being is an important aspect in supporting organizational sustainability and productivity, particularly in the manufacturing sector where work demands tend to be high. One of the job-related factors that potentially influences workplace well-being is job demands, which include workload, emotional demands, and mental demands. This study aimed to examine the relationship between job demands and workplace well-being among employees of PT X. A quantitative approach with a correlational design was employed. The research participants consisted of 143 employees of PT X with a minimum tenure of three months, selected using purposive sampling. Data were collected using a workplace well-being scale based on Page's theory and a job demands scale based on the theory of Bakker and Demerouti. Data analysis was conducted using Pearson correlation with the assistance of Jamovi software. The results indicated

a significant negative relationship between job demands and workplace well-being. These findings suggest that higher perceived job demands are associated with lower levels of workplace well-being. This study highlights the importance of managing job demands proportionally to maintain employee well-being and support sustainable organizational performance.

Keywords: *job demands, workplace well-being, manufacturing employees, industrial and organizational psychology.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi yang berperan penting dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola karyawannya secara efektif akan lebih mudah mencapai stabilitas operasional dan perkembangan jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan langsung dengan bagaimana perusahaan mengatur, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar mampu bekerja secara optimal. Pengelolaan SDM yang baik terbukti menjadi faktor pendukung keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal (Sihaloho & Siregar, 2020)

Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada pemenuhan kesejahteraan karyawan ditempat kerja atau *workplace well-being*. Data Badan Pusat Statistik pada Februari 2025 mencatat bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada sektor informal dengan jam kerja yang memadai, khususnya di wilayah luar Pulau Jawa. Ketimpangan antara jam kerja, beban kerja, dan kompensasi mengindikasikan bahwa *workplace well-being* tenaga kerja di Indonesia masih belum optimal. *Workplace well-being* dipahami sebagai kondisi kesejahteraan subjektif yang dirasakan karyawan selama bekerja, yang mencakup aspek emosional dan nilai kerja. Aspek emosional atau *core affect* berkaitan dengan pengalaman emosi positif dan negatif yang dialami individu dalam pekerjaannya. Sementara itu aspek *work values* mencakup nilai intrinsik yang berasal dari makna pekerjaan serta nilai ekstrinsik yang berkaitan dengan faktor eksternal seperti upah, tunjangan, dan kondisi kerja. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut berpotensi menurunkan kesejahteraan kerja karyawan (Rafifah, 2022)

Hasil wawancara awal terhadap karyawan PT X menunjukkan adanya indikasi rendahnya *workplace well-being*. Karyawan mengungkapkan pekerjaan yang monoton, minimnya apresiasi dari atasan, sistem gaji Borongan, serta jam kerja yang panjang sebagai sumber tekanan fisik dan psikologis. Kondisi ini menyebabkan karyawan bekerja semata-mata untuk memenuhi target dan memperoleh upah, tanpa merasakan kepuasan dan makna kerja yang memadai (Suharnomo, Kurniawan, dan Fadhlila, 2023)

Secara teoritis, salah satu faktor pekerjaan yang mempengaruhi *workplace well-being* adalah *job demands*. *Job demands* mencakup tuntutan fisik, mental, dan emosional yang harus dipenuhi karyawan secara berkelanjutan. Tingginya *job demands* berpotensi menurunkan kesejahteraan kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai (Bakker & Demerouti, 2007). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT X.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antara kedua variabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Desain korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* sebagai variabel terikat pada karyawan PT X, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian (Sugiyono, 2007).

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *workplace well-being*, sedangkan variabel bebas (X) adalah *job demands*. Penetapan kedua variabel tersebut didasarkan pada kajian teoritis yang menyatakan bahwa karakteristik [pekerjaan, khususnya tuntutan kerja, berpengaruh pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2014). *Workplace well-being* didefinisikan sebagai kondisi dimana karyawan merasakan kesejahteraan selama bekerja yang berkaitan dengan pengalaman emosi positif dan negatif secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, *workplace well-being* diukur menggunakan skala psikologis yang disusun berdasarkan aspek-aspek *workplace well-being* yang dikemukakan oleh Page (2005), yaitu aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik. Aspek intrinsik mencakup makna dan kepuasan terhadap pekerjaan, sedangkan aspek ekstrinsik mencakup faktor eksternal seperti kompensasi, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi.

Job demands didefinisikan sebagai segala tuntutan dalam pekerjaan yang berpotensi menimbulkan stress bagi karyawan. *Job demands* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2014), yaitu *workload*, *emotional demands*, dan *mental demands*. Ketiga aspek tersebut merepresentasikan tuntutan fisik, emosional, dan kognitif yang harus dipenuhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara berkelanjutan. Subjek dalam penelitian ini adalah 143 karyawan PT X dengan masa kerja minimal tiga bulan. Subjek penelitian terdiri dari 138 karyawan bagian produksi, 2 karyawan bagian Gudang logistic, dan 3

HR. Penetapan masa kerja yang cukup dalam memahami tuntutan pekerjaan dan konsisi lingkungan di perusahaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, seperti karakteristik subjek dan relevansi dengan variabel yang diteliti. Teknik ini dipilih agar sampel yang digunakan benar-benar mempresentasikan karyawan yang mengalami *job demands* dan *workplace well-being* di PT X (Sugiyono, 2007)

Hasil Dan Pembahasan

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data *workplace well-being* dan *job demands* berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05. Selain itu, hasil uji linearitas melalui scatter plot menunjukkan adanya hubungan linear antara *job demands* dan *workplace well-being*, sehingga data memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis parametrik. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan korelasi pearson menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh negative yang signifikan terhadap *workplace well-being*. Nilai koefisien regresi sebesar -0,732 dengan $p < 0,001$ serta koefisien korelasi $r = -0,635$ menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands*, maka semakin rendah *workplace well-being* karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,3% terhadap variasi *workplace well-being*.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negative yang signifikan antara *job demands* dan *workplace well-being* pada karyawan PT X. temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah kesejahteraan kerja yang dimiliki, begitu juga sebaliknya. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Dani (2024) yang menemukan hubungan negative antara *job demands* dan *workplace well-being* pada karyawan, serta memperkuat asumsi bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan menjadi faktor risiko utama penurunan kesejahteraan kerja, khususnya pada karyawan sektor produksi dengan target kerja yang tinggi. Hasil kategorisasi yang menunjukkan dominasi *job demands* tinggi dan *workplace well-being* rendah juga konsisten dengan penelitian Ade, dkk (2024) serta Sari dan Pratama (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja, tekanan waktu, dan tuntutan fisik yang tinggi berkontribusi terhadap menurunnya kesejahteraan kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Sumbangan efektif *job demands* sebesar 40,3% menunjukkan bahwa *workplace well-being* tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh faktor lain seperti dukungan sosial, sistem penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja, temuan ini sejalan dengan penelitian Putri, Wibowo, dan Handayani (2022) yang menegaskan bahwa *workplace well-being* merupakan konstruk multidimensional.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada metode pengumpulan data yang dilakukan secara daring dan ruang lingkup subjek yang terbatas pada salah satu bagian di perusahaan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan variabel tambahan dan subjek yang lebih beragam guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace well-being*.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengerahui hubungan Astara *job demands* dan *workplace well-being* pada karyawan PT X. berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa *job demands* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *workplace well-being*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat kesejahteraan kerja yang dimiliki. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan PT X berada pada kategorisasi *job demands* tinggi dan *workplace well-being* rendah. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan kerja karyawan, khususnya pada karyawan bagian produksi yang menghadapi beban kerja, tekanan target, dan jam kerja yang relative tinggi.

Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *job demands* memberikan kontribusi sebesar 40,3% terhadap variasi *workplace well-being*. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun *job demands* merupakan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan kerja, terdapat faktor lain diluar penelitian ini yang turut berperan dalam membentuk *workplace well-being*.

Daftar Rujukan

- Ade, R., Putra, A. D., & Salsabila, N. (2024). Hubungan *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan rumah sakit X Kota Padang. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1), 45–56.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. <https://www.bps.go.id>
- 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 C. L. Cooper & P. Y. Chen (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (Vol. 3, pp. 37–64). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Danu, A. R. (2024). Job demands dan workplace well-being pada karyawan sektor produksi. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(1), 23–34.
- Page, K. M. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace* (Doctoral dissertation). Deakin University.
- Putri, A. S., Wibowo, Y., & Handayani, R. (2022). Pengaruh job demands terhadap workplace well-being pada karyawan perusahaan jasa. *Jurnal Psikologi Sosial dan Industri*, 4(2), 89–99.
- Rafifah, A. (2022). Workplace well-being ditinjau dari aspek emosional dan nilai kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 4(1), 15–26.
- Sari, R., & Pratama, A. (2023). Job demands dan workplace well-being pada karyawan sektor manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri Indonesia*, 5(2), 77–88.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 15–26.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharnomo, Kurniawan, D., & Fadhila, N. (2023). Beban kerja, sistem upah, dan kesejahteraan psikologis karyawan produksi. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 7(1), 33–44.