ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i5.3644

PENGARUH JOB DEMANDS TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING PADA KARYAWAN PT. X

The Influence of Job Demands on Employee Well-Being at PT. X

Nia Gustina Putri & Anindra Guspa
Universitas Negeri Padang
niagustinaputri03@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Aug 3, 2024	Aug 6, 2024	Aug 9, 2024	Aug 12, 2024

Abstract

This study was conducted with a quantitative approach to evaluate how job demands affect employee well-being in workers at PT. X. The sample consisted of all employees of PT. X, totaling 56 people. The measuring instrument used was the QEEW.2.0 scale modified by Rahayu (2019), and the employee well-being scale by Rahmi et al. (2021). As a result, the coefficient (ß = -0.380, p <0.05) gave a significant effect on employee well-being in workers at PT X.

Keywords : Job Demands: Employee Well-Being: Employees

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi bagaimana pengaruh job demands pada employee well-being pada pekerja di PT.X. Sampelnya terdiri dari seluruh karyawan PT. X, yang berjumlah 56 orang. Alat ukur yang dipergunakan merupakan skala_ QEEW.2.0 telah dimodif oleh Rahayu (2019),dan employee well-being scale oleh Rahmi et al. (2021). Hasilnya, koefisienn (ß = -0.380, p < 0.05) memberikan effectt signifikan terhadap employee well-being pada pekerja di PT X.

Kata Kunci : *Job Demands*: *Employee Well-Being*: Karyawan

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Sektor properti adalah industri yang terus berkembang, terutama dengan pesatnya urbanisasi dan pertumbuhan ekonomi yang stabil. Bisnis properti berkaitan dengan kepemilikan aset berupa tanah dan bangunan, serta fasilitas dan infrastruktur yang ada, yang menjadi bagian tak terpisahkan dari bisnis tersebut (Putra et al., 2021). Perusahaan properti bertanggung jawab untuk mengelola berbagai aset, mulai dari perumahan hingga komersial, serta menangani aspek-aspek seperti pengembangan, pengelolaan, dan pemasaran properti.

Perkembangan industri properti di wilayah Sumatera Barat saat ini masih jauh dari kebutuhan, namun sudah mulai berkembang. Dikutip dari laman industriproperti.com yang ditulis oleh Baren (2022), Wakil Gubernur Sumatera Barat, Audy Joinaldy menyatakan bahwa angka kekurangan perumahan di wilayah Kota Padang pada tahun 2022 sekitar 300.000 unit rumah. Sementara itu, sepanjang tahun 2021, pengembang telah membangun 7.300 rumah subsidi, menurut Ardinal, Ketua Dewan Pengurus Daerah Persatuan Perusahaan Realestat Indonesia Sumatera Barat. Jumlah ini masih jauh dari kebutuhan perumahan yang dapat disediakan oleh anggota Perusahaan Realestat Indonesia. Berdasarkan kondisi yang ada saat ini, tentunya akan membuka peluang bagi perusahaan properti untuk terus mengembangkan proyeknya dan mendorong pertumbuhan industri properti yang lebih maju lagi ke depannya.

Salah satu perusahaan realestat yang cukup terkenal di Sumatera Barat adalah PT. X. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan pengembang perumahan yang telah mengembangkan beberapa kawasan di Kota Padang, perumahan komersil, dan perumahan subsidi yang sudah ada sejak tahun 2018. Perusahaan ini telah membangun 1.500 unit rumah di Kabupaten Padang Pariaman sejak berdiri. Selain itu, perusahaan ini juga sedang membangun perumahan di kawasan Anak Air dan di belakang STIKES Kementerian Kesehatan, yang hampir selesai pengerjaannya. Hingga kini PT. X telah beroperasi selama 7 tahun.

Di balik pencapaian PT. X yang cemerlang dalam bisnis properti, terdapat peran penting karyawan di dalamnya. Menurut Wulandari & Wardani (2021) *employee well-being* ialah sumbernya nilai manusia yang esensial untuk kemajuan bisnis tempat mereka bekerja. Namun, karyawan yang bekerja di industri properti seringkali dituntut untuk beroperasi dalam lingkungan yang kompetitif dan berubah-ubah. Hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan atau yang dikenal dengan *employee well-being*.

Jika *employee well-being* tidak terpenuhi, karyawan cenderung meninggalkan perusahaan (James et al., dalam Dwiputra et al., 2023). Hal ini didukung dengan pengambilan data awal pada tanggal 29 Januari 2024 melalui wawancara kepada karyawan laki-laki PT. X berinisial A berusia 30 tahun mengungkapkan, bahwa banyak karyawan divisi marketing yang memilih untuk *resign* karena tidak sanggup dengan pengaturan kerja dari perusahaan berupa target penjualan yang mesti dicapai dalam satu bulan, dimana pengaturan kerja termasuk dalam *workplace well-being* yang merupakan salah satu dimensi *employee well-being*.

Menurut Liu, Siu, dan Shi (dalam Rizky & Sadida, 2019), jika seorang karyawan merasa terganggu dalam *psychological well-being*, biasanya akan muncul gejala seperti gangguan pada kesehatan fisik dan mental, serta hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja. Dalam konteks ini, *psychological well-being*, adalah salah satu dimensi dari *employee well-being* (Zheng et al., 2015). Selaras dengan hal tersebut, hasil wawancara 29 Januari 2024 bersama karyawan perempuan di PT. X inisial T berusia 23 tahun menunjukkan bahwa pernah berselisih paham dengan rekan kerja karena adanya miskomunikasi sehingga perselisihan ini menciptakan lingkungan yang tidak menyenangkan dan ketidaknyamanan yang mengganggu *employee well-being*.

Menurut Juniper (2010), *employee well-being* adalah bagian dari kesejahteraan yang diperoleh melalui pekerjaan dan dipengaruhi oleh situasi tempat bekerja. Ini mencakup ikatan bersama teman kerja, gangguan dalam bekerja, berat kerjaan, dan sarana dalam kerja. Sebaliknya, Zheng et al. (2015) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan mencakup pengalaman psikologis serta persepsi dan perasaan mereka tentang kepuasan kerja dan kehidupan mereka, serta tingkat kepuasan yang mereka rasakan dalam *job and personal life*. Zheng et al. (2015) mengidentifikasi ketiga elemen dari *employee well-being*, yaitu *life well-being, workpplace well-being*, dan *psychological well-being*.

Menurut Zheng et al. (2015), ada sejumlah faktor yang memengaruhi *employee well-being*. Ini termasuk manfaat dan imbalan (a), masalah kehidupan keluarga (b), pembelajaran dan pertumbuhan pribadi (c) prestasi kerja, dan (d) aktualisasi diri. Tekanan dan tuntutan pekerjaan, tingkat otonomi dan fleksibilitas, frekuensi shift, durasi hari kerja, dan kualitas interaksi dengan supervisor dan rekan kerja adalah beberapa komponen terkait pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan karyawan (Adams & Admiral, 2019). Bakker, A. B., & Demerouti (dalam Saputra & Yuniasanti, 2022) menyatakan bahwa beberapa faktor yang

memengaruhi kesejahteraan pekerja di lingkungan kerja meliputi *job demands*, yang mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi di perusahaan.

Tuntutan pekerjaan atau *Job demands* merupakan tuntutan terhadap individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang mampu memengaruhi fisik dan psikologis (Diana & Frianto, 2020). *Job* demands dapat berupa tekanan waktu, tekanan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang buruk, ambiguitas peran, dan beban kerja (Bakker & Demerouti, dalam Astisya, 2021). Tingkat *job demands* juga berperan dalam meningkatkan atau menurunkan *employee well-being* (Safitri et al., 2023). Menurut Bakker et al. (2003), ada tiga aspek *job demands: workload, emotional demands, dan mental demands.*

Aspek *workload* mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. *Emotional demands* yaitu upaya yang diperlukan ketika mendapati adanya emosi yang terjadi saat bekerja dan emosi yang diharapkan muncul oleh perusahaanya. Sementara aspek *mental demands* berhubungan dengan beban kerja yang mempengaruhi memori, pemecahan masalah, dan kemampuan berpikir lainnya.

Job demands adalah faktor penyebab kelelahan psikologis, seperti pekerjaan yang memerlukan waktu lama, beban kerja yang berat, tenggat waktu yang terbatas, dan berbagai masalah dalam pekerjaan (Love et al., dalam Saputra & Yuniasanti, 2022). Pernyataan ini sejalan dengan hasil interview 27 Januari 2024 bersama karyawan perempuan di PT. X yang berinisial T, berusia 23 tahun, dan karyawan laki-laki berinisial B, berusia 29 tahun. Mereka menyatakan bahwa mereka sering menghadapi tenggat waktu yang singkat dan beban kerja yang besar, yang kadang-kadang memaksa mereka untuk menyelesaikan tugas dengan tergesa-gesa. Selain itu, mereka juga harus menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab besar, yang terkadang menyebabkan perasaan tertekan. Hal ini menggambarkan adanya permasalahan dalam salah satu aspek *job demands*, yaitu *workload.*

Selanjutnya, lingkungan kerja yang dianggap kurang menyenangkan atau menimbulkan ancaman dapat memicu reaksi emosional. Bakker et al. (2003) menjelaskan bahwa *emotional demands* adalah respons emosional yang timbul akibat *project* berat dan perselisihan bersama orang lain. Dalam pekerjaan sebagai karyawan properti, terutama di bagian pemasaran, sering kali berhubungan dengan orang lain yang memerlukan beban emosional yang lebih tinggi, yang dapat menyebabkan reaksi emosional seperti kemarahan dan mudah tersinggung. Hal ini sejalan dengan pendapat karyawan perempuan di PT. X yang

berinisial T dan berusia 23 tahun, yang mengungkapkan bahwa dia pernah mengalami reaksi emosional yang kurang menyenangkan, seperti dimarahi oleh atasan karena tugas yang belum selesai, mendapatkan teguran dari konsumen terkait keterlambatan pengembalian uang, dan berselisih dengan rekan kerja akibat miskomunikasi. Karyawan laki-laki berinisial AR, berusia 26 tahun, juga menyatakan bahwa dia pernah mengalami masalah komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar dengan rekan kerjanya. Selain itu, karyawan laki-laki berinisial W, yang berusia 23 tahun, mengungkapkan bahwa interaksi dengan konsumen yang bersikap toksik membuatnya merasa tersinggung dan marah. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah dalam salah satu aspek *job demands*, yaitu *emotional demands*.

Karyawan dengan *job demands* yang tinggi dapat mengalami beberapa dampak negatif, antara lain: (1) kelelahan (*exhaustion*), di mana tuntutan yang berat menyebakan karyawan lelah. Tekanan waktu atau beban kerja yang berlebihan akan menguras banyak energi karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan (Scaefeli & Bakker, 2004); (2) *burnout*, di mana *job demands* yang tinggi dapat menyebabkan *burnout*, yaitu kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan kerja, sikap sarkastik, dan ketidakmampuan dalam pekerjaan. Permintaan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan yang rentan terhadap stres dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *burnout* (Maslach & Leiter, 2008); (3) ketidakhadiran (*absenteeism*), yaitu penarikan diri dari lingkungan kerja. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung untuk berhenti dari pekerjaan mereka (*turnover intention*) karena berkurangnya keterikatan dan komitmen terhadap pekerjaan (Maslach & Leiter, 2008); (4) stres, di mana *job demands* merupakan faktor utama penyebab stres pada karyawan. Ini adalah hasil dari ketidaksesuaian antara tenggat waktu dan jumlah tugas yang harus diselesaikan (Jansen et al., 2004); (5) performa kerja (*job performance*), di mana *job demands* yang tinggi dapat berdampak buruk pada prestasi kerja karyawan. *Job demands* yang tinggi dapat menyulitkan karyawan dalam mengalokasikan perhatian dan energi secara efisien, yang berdampak pada penurunan prestasi kerja (Schaufeli & Bakker, 2004).

Penelitian Riadhah & Hadiyani (2023) menemukan bahwa *job demands* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee well-being*. Studi yang dilakukan oleh Dinarwati & Purba (2023) menemukan bahwa *job demands* memiliki pengaruh negatif sebesar 26% terhadap *job demands*. Sementara itu, Deng et al. (2021) menemukan bahwa meskipun *job demands* tidak berpengaruh secara keseluruhan terhadap *employee well-being*, terdapat hubungan negatif dengan salah satu dimensi *employee well-being*, yaitu *workplace well-being*. Sebuah studi yang

dilakukan oleh Dominica dan Wijono pada tahun 2019 menunjukkan bahwa *job demands* memiliki hubungan negatif dengan *workplace well-being*.

Berdasarkan temuan wawancara dan temuan penelitian sebelumnya, peneliti percaya bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan mengenai "Pengaruh *Job demands* Terhadap *Employee Well-Being* pada Karyawan di PT. X" ini diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan aturan dan praktik manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan tentang *job demands* dan *employee well-being*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifiat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X sebanyak 56 orang. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *Scale of Employee Well-being (EWBS)*, yang telah diubah.dalam bahasa Indonesia oleh Rahmi et al. (2021) dan *Quetionnaire for the Exprience and Evaluation of Work* (QEEW 2.0) yang telah dimodifikasi oleh (Rahayu, 2019).

HASIL

Penelitian ini melibatkan 56 subjek. Adapun gambaran dari subjek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Bedasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	35	62.5
Perempuan	21	37.5

Responden laki-laki berjumlah 35 orang mewakili 62.5% dari total responden dan responden perempuan berjumlah 21 orang dengan persentase 37.5%.

Table 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-25 Tahun	19	33.9%
26-30 Tahun	28	50%
31-35 Tahun	7	12.5%
36-40 Tahun	2	3.6%

Mayoritas responden berusia 26-30 tahun, mencakup 50% dari jumlah total. Sebanyak 19 orang berusia 20-25 tahun, yang merupakan 33.9%, sedangkan 7 orang berusia 31-35 tahun, mewakili 12.5%, dan 2 orang berusia 36-40 tahun, dengan persentase 3.6%.

Table 3. Responden Masa Kerja

Rentan Sekolah	Frekuensi	Presentase (%)
<1 Tahun	24	42.9%
1 Tahun	18	32.1%
2 Tahun	9	16.1%
3 Tahun	4	7.1%
>3 Tahun	1	1.8%

Sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, yaitu 24 orang atau 42.9%, 18 orang memiliki masa kerja 1 tahun, yaitu 32.1%, 9 orang memiliki masa kerja 2 tahun, yaitu 16.1%, dan 1 orang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, yaitu 1.8%.

Table 4. Skor Hipotetik dan Skor Empirik *Job Demands* dan *Employee Well-Being*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Job Demands	0	42	21	7	0	40	17.21	6.9
Employee Well-Being	18	126	72	18	61	126	96.91	17.4

Perhitungan data hipotetik merujuk pada perhitungan data yang didasarkan pada alat ukur sebagai acuan, sementara perhitungan data empirik mengacu pada data yang

diperoleh dari subjek di populasi (Widhiarso, 2017). Perhitungan data hipotetik *job demands* menunjukkan nilai minimal 0, nilai maksimal 42, nilai rata-rata 21, dan standar deviasi 7. Berdasarkan perhitungan data empirik, nilai minimal 0, nilai maksimal 40, nilai rata-rata 17.21 dan standar deviasi 6.9. diketahui bahwa skor hipotetik skala

Pada perhitungan hipotetik variabel *employee well-being* menunjukkan nilai minimal 18, nilai maksimal 126, nilai rata-rata 72, dan standar deviasi 18. Berdasarkan data empirik dari 56 subjek, *employee well-being* menunjukkan nilai minimal 61, nilai maksimal 126, nilai rata-rata 96.91, dan standar deviasi 17.4. Dari data yang diperoleh, terlihat bahwa responden yang memiliki *job demands* yang rendah cenderung mengalami tingkat *employee well-being* lebih tinggi.

Peneliti mendeskripsikan data kategorisasi berdasarkan variabel *job demands* dan *employee well-being*, sebagai berikut:

Table 5. Kategorisasi Skor *Job Demands*

Kategori	Skor	F	%
Sangat Rendah	X < 10.5	5	8.9%
Rendah	**10.5 < X < 17.5**	**25**	**44.6%**
Sedang	17.5 < X < 24.5	19	33.9%
Tinggi	24.5 < X < 31.5	6	10.7%
Sangat Tinggi	31.5 < X	1	1.8%
	Jumlah	56	110%

Hasil kategorisasi pada tabel 5 skor *job demands* menunjukkan bahwa sebagian besar subjek berada dalam kategori rendah, yaitu sebanyak 25 subjek (44.6%). Selanjutnya, 19 subjek (33.9%) berada dalam kategori sedang. Sebanyak 6 subjek (10.7%) berada dalam kategori tinggi, sementara 5 subjek (8.9%) berada dalam kategori rendah. Hanya 1 subjek (1.8%) yang berada dalam kategori sangat tinggi.

Table 6. Kategorisasi Skor *Employee Well-Being*

Kategori	Skor	F	%
X ≤ 45	Sangat Rendah	0	0%
45 < X ≤ 63	Rendah	3	5.4%
63 < X ≤ 81	Sedang	11	19.6%
81 < X ≤ 99	Tinggi	15	26.8%
99 < X	**Sangat Tinggi**	**27**	**48.2%**

Hasil kategorisasi skor *employee well-being* menunjukkan bahwa sebagian besar subjek berada dalam kategori sangat tinggi, yaitu 27 subjek (48.2%). Selanjutnya, 15 subjek (26.8%) berada dalam kategori tinggi. Sebanyak 11 subjek (19.6%) berada dalam kategori sedang, sementara 3 subjek (5.4%) berada dalam kategori rendah. Tidak ada subjek yang berada dalam kategori sangat rendah.

Table 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
Jo Demands	0.348	Normal
Employee Well-Being	0.739	Normal

Dalam pengujian ini yang menjadi acuan yakni dengan perhitungan One Sample Kolmogorov-Smirnov. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel memiliki distribusi normal. Distribusi data dianggap normal apabila p > 0.05. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa distribusi data normal dengan p > 0.05.

Table 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	p	Keterangan
*Job Demands** *Employee Well-Being*	0.349	Linear

Dalam penelitian ini, uji linearitas digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel *job demands* dan variabel *employee well-being*. Hasil uji linearitas

menunjukkan p > 0.05 yang berarti bahwa kedua variable memiliki hubunga yang linear.

Table 9. Hasil Uji Hipotesis

Independet	*Dependent*	Signifikansi
Employee Well-Being	*Job Demands*	0.004

Hasil analisis regresi *employee well-being* sebagai variabel *dependent* dan *job demands* sebagai variabel *independent* menghasilkan nilai koefisien beta *job demands* (ß = - 0.380, p < 0.05) memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee well-being* pada tingkat 0.05. Nilai p-value ini sangat kecil dan jauh di bawah tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0.05), menunjukkan bahwa pengaruh variabel *job demands* terhadap variabel *employee well-being* sangat signifikan secara statistik.

Koefisien regresi sebesar -0.380 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam *job demands* akan mengurangi *employee well-being* sebesar 0.380.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian adalah melihat pengaruh *job demands* terhadap *employee well-being* pada karyawan di PT. X. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh pada *employee well-being* PT.X. Penelitian ini didukung oleh Riadhah & Hadiyani (2023) yang meneliti tentang tuntutan pekerjaan dan sumber daya pribadi berdampak pada kesehatan karyawan kontrak RSUD Meuraxa yang menunjukan *job demands* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee well-being*. Lebih lanjut, Aini et al., (2023) yang menemukan hasil yang serupa yakni efek negatif dari *job demands* pada *employee well-being*.

Arah korelasi pada temuan ini yakni negatif. Ini bermakna *job demands* memiliki dampak negatif terhadap *employee well-being* PT. X. Menurut koefisien regresi negatif ini, setiap peningkatan tuntutan pekerjaan berkorelasi dengan penurunan *employee well-being*. Dengan kata lain, karyawan dengan *job demands* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat *employee well-being* yang lebih rendah dan berlaku hal sebaliknya (Riadhah & Hadiyani, 2023; Dinarwati & Purba, 2023; Aini et al., 2023).

Setiap karyawan PT. X berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Hasil memperlihatkan *job demands* karyawan ada di kategori rendah dengan *employee well-being* yang sangat tinggi. *Job demands* dalam kategori rendah mengacu pada kondisi jumlah pekerjaan yang lebih sedikit atau waktu yang lebih longgar untuk menyelesaikan tugas yang dapat mengurangi tingkat stress (Herr et al., 2023) dan tidak memiliki tenggat waktu yang ketat sehingga mereka tidak menghadapi tekanan yang signifikan untuk mencapai hasil tertentu (Zhang & Duan, 2023). Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *job demands* pada karyawan PT. X berada pada kategori rendah diantaranya beban terukur dan kondisi kerja yang baik. Perusahaan yang mampu mengukur dan mengelola beban kerja dengan baik seringkali memastikan bahwa karyawan tidak dibebani dengan tugas yang berlebihan pada situasi dimana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak memerlukan upaya yang berlebihan bagi dari segi fisik maupun mental (Naidoo-Chetty & du Plessis, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif dan tidak penuh dengan gangguan atau konflik berkontribusi pada rendah job demands, karena karyawan bekerja di tempat yang nyaman dan cenderung memiliki tekanan kerja yang lebih rendah (Naidoo-Chetty & du Plessis, 2021).

Hasil kategorisasi penelitian berdasarkan dimensi *employee well-being* menunjukkan sangat tinggi. Pada penelitian ini ditunjukkan dengan karyawan dalam bentuk kesehatan fisik dan mental yang baik dan hubungan sosial yang positif. Karyawan yang sehat secara fisik dan mental menunjukkan tanda-tanda kesejahteraan yang tinggi (Marin-Garcia & Bonavia, 2021). *Social relations* positif pada teman sejawat dan manajer juga merupakan karakteristik karyawan dengan *welll-being* tinggi (Wijngaards et al., 2022). Hal ini ditunjukkan karyawan PT. X yang selalu berpartisipasi dengan atasan saat melaksanakan program bersama karyawan agar tidak jenuh atau pemberian pengahargaan berupa sertifikat kepada karyawan berperstasi.

Menurut Juniper (2010), *employee well-being* adalah bagian dari kesejahteraan seseorang dari pekerjaan mereka yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tingkat *employee well-being* menjadi tinggi. Pertama adalah dukungan organisasi, dukungan yang diberikan dari atasan dan rekan kerja, serta akses terhadap sumber daya memadai dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Lee et al., 2021). Kedua, sumber daya psikologi (*psychological capital*) seperti optimisme, harapan, ketahanan, dan efikasi diri dapat meningkatkan *employee well-being* (Kun & Gadanecz, 2022). ketiga, ruang kerja yang baik dan kondusif mampu membantu karyawan untuk lebih bahagia dan bersemangat untuk bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatnya *employee well-being* secara keseluruhan (Lee et al., 2021).

Berdasarkan temuan dari studi ini, dibuktikan bahwa karyawan dengan *job demands* golongan diatas rata-rata cenderung merasakan *low employee well-being* dan sebaliknya (Riadhah & Hadiyani, 2023; Dinarwati & Purba, 2023; Aini et al., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa *job demands* yang dialami oleh karyawan PT. X berada pada kategori rendah.
2. *Employee well-being* karyawan PT. X berada pada kategori sangat tinggi.
3. *Job demands* memiliki efek negatif terhadap *employee well-being*, yang berarti bahwa semakin tinggi *job demands*, semakin rendah *employee well-being*.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, N. N., Rosadi, B., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Job Demand Model-Resources for Employee Well-Being and Productivity. Journal of Economic, Business and Accounting, 7(1), 673–681.

Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi (2nd ed.). Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). 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

Baren, O. (2022). REI Ekspo Bukti Properti di Sumbar Mulai Menggeliat. Industriproperti.Com. https://www.industriproperti.com/headline/rei-ekspo-bukti-properti-di-sumbar-mulai-menggeliat/

Deng, G., Huang, C., Cheung, S. P., & Zhu, S. (2021). Job Demands and Resources and Employee Well-Being in the Chinese Nonprofit Sector. Psychology, 12(December). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.780718

Dewi, W. C. (2023). Hubungan Antara Job Demands dengan Work Engagement pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

Dinarwati, E., & Purba, D. E. (2023). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Efikasi Diri Okupasional Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. X Sektor Energi. Psyche 165 Journal, 16(3), 143–148. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.250

Dominica, V. S., & Wijono, S. (2019). Hubungan Antara Job Demand dengan Workplace Well Being Pada Karyawan Generasi Z Di Jakarta. Jurnal Psikologi, 4(2), 1–9.

Dwiputra, D. R., Rahmi, T., & ... (2023). Turnover Intention dan Employee Well-Being Pada Karyawan Bank. Edu Sociata: Jurnal …, 6(2020).

http://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/ES/article/view/1349%0Ahttps://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/ES/article/download/1349/740

Herr, R. M., van Vianen, A. E. M., Bosle, C., & Fischer, J. E. (2023). Personality type matters: Perceptions of job demands, job resources, and their associations with work engagement and mental health. Current Psychology, 42(4), 2576–2590. https://doi.org/10.1007/s12144-021-01517-w

Islami, D. H. A. F., & Eva, N. (2021). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X di Masa Pandemi Covid-19. Seminar Nasionl Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH), April, 231–242.

Juniper, B. (2010). Evaluation Of A Novel Approach To Measuring Well-Being In The Workplace. Cranfield University.

Kun, A., & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. Current Psychology, 41(1), 185–199. https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0

Lee, T. C., Yao-Ping Peng, M., Wang, L., Hung, H. K., & Jong, D. (2021). Factors Influencing Employees' Subjective Wellbeing and Job Performance During the COVID-19 Global Pandemic: The Perspective of Social Cognitive Career Theory. Frontiers in Psychology, 12(March). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.577028

Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Empowerment and employee well-being: A mediation analysis study. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(11). https://doi.org/10.3390/ijerph18115822

Naidoo-Chetty, M., & du Plessis, M. (2021). Job Demands and Job Resources of Academics in Higher Education. Frontiers in Psychology, 12(June), 1–13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631171

Putra, W. I., Yunica, T., & Suhatsyah, M. (2021). Sistem Informasi Developer Properti Di PT.Sinar Pryanto Berbasis Android. Jurnal Tikar, 2(2), 107–120.

Rahayu, S. M. (2019). Hubungan Antara Job Demands dengan Work Engagement Penyidik Polisi di Polda NTT. Journal of Applied Psychology, 02, 21–25.

Rahmi, T. R., Agustiani, H. A., Harding, D. H., & Fitriana, E. F. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. Jurnal Psikologi, 17(2), 93. https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112

Riadhah, C. A., & Hadiyani, S. (2023). The Influence Of Job Demands And Personal Resources On Employee Well Being Of Contract Employees At Meuraxa General Hospital. 36(2), 570–577.

Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. Jurnal Empati, 8(1), 329–335.

Safitri, C. M., Anisah, L., & Baitina, A. (2023). Employee Well Being Ditinjau Dari Organizational Justice Dan Job Demand Pada Tenaga Ahli Laboratorium Medik (ATLM). Jurnal Mahasiswa BK An-Nur, 9(2), 415–423.

Saputra, A. B., & Yuniasanti, R. (2022). Job Demands Dan Workplace Well-Being Pada Pekerja Hotel X Di Yogyakarta. Psikosains, 17(2), 92–105.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (26th ed.). Alfabeta.

Wijngaards, I., King, O. C., Burger, M. J., & van Exel, J. (2022). Worker Well-Being: What it Is, and how it Should Be Measured. Applied Research in Quality of Life, 17(2), 795–832. https://doi.org/10.1007/s11482-021-09930-w

Wulandari, S. S., & Wardani, L. M. I. (2021). Employee Well-Being Hubungannya dengan Psychological Capital dan Work Engagement (M. Naruddin (ed.); 1st ed.). PT. Nasya Expanding Management.

Zhang, Y., & Duan, X. (2023). Job demands, job resources and postdoctoral job satisfaction: An empirical study based on the data from 2020 Nature global postdoctoral survey. PLoS ONE, 18(11 November), 1–21. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0293653

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. H. I. (2015). Employee well-being in organizations : Theoretical model , scale development , and cross-cultural validation. 644(November 2014), 621–644. https://doi.org/10.1002/joboerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati. Psyche 165 Journal, 13(02).