ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

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

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i1.5045

PENGARUH *JOB DEMAND* TERHADAP *EMPLOYEE WELLL-BEING* PADA KARYAWAN BAGIAN SALES DI SUMATERA BARAT

The Influence of Job Demand on Employee Well-Being Among Sales Employees in West Sumatra

Adisti Zainiah Zulia & Roza Eva Susanti
Universitas Negeri padang
zainiahadisti@gmail.com; rozaeva.susanti@yahoo.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 24, 2025	Feb 8, 2025	Feb 20, 2025	Feb 25, 2025

Abstract

This research aims to examine the influence of job demand on employee well-being among cellphone sales employees in West Sumatra. Job demands are various physical, psychological, social, or organizational aspects of a job that require sustained physical and/or psychological effort, so that they are associated with certain physiological and/or psychological costs, while employee well-being is a positive emotional condition that reflects mental well-being, satisfaction at work, and happiness in life related to their overall work experience and role. This research uses a quantitative method with a correlational design. In this research, the sampling technique used was purposive sampling with data collected via a Google Form questionnaire involving 116 respondents from cellphone sales employees in West Sumatra. This research data was obtained using a Likert scale and then analyzed using simple regression analysis. Data analysis shows that there is a significant negative relationship between job

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

demand and employee well-being with a contribution value of 78%. This shows that the higher the employee's job demands, the lower the welfare of cellphone sales employees.

Keywords: Job Demand, Employee Well-Being, Cellphone Sales Employees

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job demand* terhadap *employee well-being* pada karyawan sales *handphone* di Sumatera Barat. *Job demand* dapat dilihat dari berbagai aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan/atau psikologis berkelanjutan, sehingga terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu, sementara *employee well-being* merupakan keadaan emosi positif yang mencerminkan kesejahteraan mental, kepuasan kerja, dan kebahagiaan hidup dalam kaitannya dengan pengalaman kerja dan peran individu secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan data dikumpulkan melalui kuisioner *google formulir* yang melibatkan 116 karyawan sales *handphone* yang ada di Sumatera Barat. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala *Likert* dan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demand* dan *employee well-being* dengan nilai kontribusinya sebesar 78%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan karyawan, maka semakin rendah tingkat kesejehateraannya.

Kata Kunci: *Job Demand*, *Employee Well-Being*, Karyawan Sales *Handphone*

PENDAHULUAN

Aset manusia adalah elemen krusial yang berperan utama dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa manusia dianggap sebagai aset yang perlu dikelola dengan baik. Tujuannya adalah agar karyawan yang dimiliki perusahaan bisa berkontribusi secara maksimal selaras dengan posisi mereka pegang, demi mencapai visi dan misi perusahaan. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan (Samsuni, 2017)yang mengemukakan bahwa karyawan merupakan faktor penentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas manusia sebagai perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan menjadikan mereka komponen utama dalam keberhasilan suatu organisasi.

Salah satu diantara posisi karyawan yang memiliki peran strategis dalam organisasi yaitu Sales. Dalam dunia kerja modern, posisi Sales seringkali menjadi sorotan karena karakteristiknya yang unik dibandingkan dengan posisi kerja lainnya, (Ocktaria et al., 2015).Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahman et al., 2019b). Pekerjaan Sales mengalami tingkat stres yang jauh lebih tinggi daripada pekerjaan administratif karena target penjualan yang harus dicapai secara berkala, sementara pekerjaan administratif biasanya

memiliki rutinitas yang lebih terorganisir dan dapat diprediksi. Sutisna et al. (2020) dalam (Rohmadany & Astaginy, 2023) menyatakan bahwa Sales memainkan peran utama untuk meningkatkan pemasaran produk perusahaan. Oleh karena itu, Sales kerap disebut sebagai tunggak utama perusahaan karena hubungannya tepat dengan kelangsungan hidup perusahaan. Tingkat keberhasilan pemasaran suatu produk memiliki korelasi yang signifikan dengan kualitas karyawan yang berperan sebagai penjual. Untuk memastikan kinerja perusahaan secara keseluruhan, perusahaan selalu menetapkan target penjualan kepada Sales. Kinerja, menurut Gallagala dan Shervani dalam Suparman et al. (2017), didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang karyawan Sales dapat mencapai target penjualan yang diterapkan padanya.

Dengan adanya tuntutan pencapaian target penjualan tersebut serta tekanan dalam pekerjaan Sales, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan *(employee well-being)* menjadi aspek yang krusial untuk diperhatikan. Menurut (Yu et al., 2021a), *employee well-being* atau kesejahteraan karyawan, mengacu pada gagasan bahwa kesehatan, kebahagiaan, kenyamanan, dan ketenangan yang dirasakan karyawan selama bekerja meningkatkan kualitas hidup seseorang. Di sisi lain, menurut (Aboobaker et al., 2019a), *employee well-being* adalah titik keseimbangan antara kumpulan sumber daya seseorang dan tantangan yang dihadapi. Menurut Pawar (2016), *employee well-being* adalah kondisi emosional yang positif yang mencerminkan kesejahteraan mental, kepuasan dalam pekerjaan, dan kebahagiaan hidup yang terkait dengan keseluruhan pengalaman kerja dan peran mereka.

(Zheng et al., 2015a) menjelaskan bahwa *employee well-being* terdiri dari tiga bagian: Life well-being (kepuasan kehidupan dan dampak disposisi), work place well-being (kepuasan kerja dan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan), dan psychological well-being (penerimaan diri, hubungan interpersonal yang positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan kemajuan diri).

Menurut Diener (2009) dalam (Kundi et al., 2020a), *employee well-being* menunjukkan bahwa perusahaan dapat menggambarkan kebahagiaan karyawan untuk memenuhi keinginan, kepuasan, kemampuan, dan pencapaian tugas yang dikerjakan. Di perusahaan, *employee well-being* telah mendapat perhatian penting. Selain itu, karyawan akan menjadi lebih bahagia dan sehat jika mereka meningkatkan upaya, kinerja, dan produktivitas mereka (Huang et al., 2016a). Zheng menyatakan bahwa *employee well-being* tidak hanya tergantung pada persepsi dan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan tingkat kepuasan hidup

mereka, tetapi juga tergantung pada pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi mereka. (Ryff & Keyes, 1995a)menyatakan bahwa karyawan dengan kesejahteraan yang lebih tinggi menunjukkan sikap yang lebih positif dan respons yang lebih baik terhadap berbagai situasi dalam hidup mereka dibandingkan dengan karyawan dengan kesejahteraan yang lebih rendah.

Menurut (James et al., dalam Dwiputra et al., 2023) Karyawan cenderung meninggalkan perusahaan jika *employee well-being* tidak terpenuhi. Hal ini di dukung dengan wawancara pada tanggal 29 Oktober 2024 pada karyawan sales handphone laki-laki dengan inisial V yang berusia 27 tahun mengungkapkan, bahwa banyak karyawan di bagian sales yang mengundurkan diri karena tidak puas dengan skema kerja perusahaan yang mewajibkan mencapai target penjualan dalam satu bulan, dimana pengaturan kerja termasuk dalam workplace well-being yang merupakan salah satu aspek *employee well-being.*

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa ada dua jenis faktor yang mempengaruhi *employee well-being* : faktor internal (individu) dan faktor eksternal (organisasi). Faktor internal sebagian besar berfokus pada faktor individu, seperti stres kerja, kepribadian, keseimbangan pekerjaan-keluarga, dan efikasi diri dalam konteks pekerjaan dan di luar konteks pekerjaan. Faktor eksternal, di sisi lain, sebagian besar berfokus pada karakteristik pekerjaan, seperti tuntutan pekerjaan *(job demand),* dalam (Dinarwati & Eflina Purba, 2023a)

Untuk memahami lebih dalam mengenai *job demands* sebagai faktor eksternal tersebut, perlu dipahami bahwa tuntutan pekerjaan atau *job demands* merupakan tuntutan terhadap individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang dapat berdampak fisik dan psikologis (Diana A & Frianto A, 2020) Contoh *job demand* termasuk tekanan waktu, tekanan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang buruk, ambiguitas peran, dan beban kerja (Bakker & Demerouti, dalam Astisya, 2021). Tingkat *job demand* juga memengaruhi tingkat *employee well-being* (Safitri et al., 2023). Menurut Bakker et al. (2003), ada tiga aspek *job demands*: *workload, emotional demands*, dan *mental demands.*

Lebih lanjur, Bakker et al. (2003) menjelaskan bahwa tuntutan emosional adalah respons emosional yang disebabkan oleh proyek besar dan ketidaksepakatan dengan orang lain. Hal ini sejalan dengan pendapat karyawan Sales *handphone* perempuan dengan inisial A yang berusia 29 tahun mengungkapkan, bahwa A menghadapi beban kerja yang sangat tinggi. A harus bekerja dalam jam kerja yang panjang, dengan tanggung jawab yang banyak, A juga mengeluhkan sulit untuk beristirahat dan memiliki waktu pribadi yang cukup karena tuntutan

pekerjaan yang terus-menerus. Selanjutnya A menghadapi tuntutan mental yang berat. A harus selalu berada dalam kondisi prima secara kognitif untuk dapat berpikir cepat, bernegosiasi, dan membujuk pelanggan. A merasa bahwa tuntutan untuk selalu fokus dan produktif dalam waktu yang lama dapat menyebabkan kelelahan mental. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah dalam aspek *job demands*, yaitu *workload* dan *mental demands*. Hal ini membutuhkan usaha fisik dan psikologis yang berkelanjutan untuk dapat dipenuhi, yang juga berkaitan dengan biaya tertentu(Ramadhani & Hadi, 2018).

Mengingat karakteristik unik karyawan Sales dan tingginya tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi, beberapa penelitian terdahulu juga membahas *job demands* dan *employee well-being*. Studi yang dilakukan oleh Riadhah, C. A (2023) menemukan bahwa *job demand* memiliki dampak negatif terhadap *employee well-being*. Studi yang dilakukan oleh (Dinarwati & Eflina Purba, 2023a) menemukan bahwa *job demand* memiliki dampak negatif sebesar 26% *employee well-being* pekerjaan. Sebaliknya, Deng et al. (2021) menemukan bahwa, meskipun *job demands* tidak berdampak secara keseluruhan terhadap kesehatan pekerja, terdapat hubungan negatif dengan salah satu aspek kesehatan pekerja, yaitu kesehatan tempat kerja. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Dominica & Wijono, 2022) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kesehatan tempat kerja dan *job demands*.

Berdasarkan temuan wawancara dan temuan penelitian sebelumnya, peneliti percaya bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan mengenai "Pengaruh *Job demands* terhadap *Employee Well-Being* pada Karyawan Bagian Sales di Sumatera Barat" ini diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan aturan dan praktik manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan tentang *job demands* dan *employee well-being*. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh *job demand* terhadap *employee well-being* pada karyawan bagian sales *handphone* di Sumatera Barat

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sales *handphone* yang berlokasi di Sumatera Barat sesuai dengan fenomena yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling. Peneliti memilih teknik ini karena tidak semua individu dalam populasi memenuhi kriteria yang relevan dengan fenomena yang sedang

diteliti. Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode *purposive sampling* agar dapat menentukan kriteria atau standar yang harus dipenuhi oleh sampel dalam studi ini.

Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan bagian sales handphone di Sumatera Barat yang memenuhi kriteria tertentu. Kriteria responden yang dipilih dalam penelitian ini yaitu karyawan sales *handphone* karena penelitian ini fokus pada kelompok tersebut, serta karyawan dengan pengalaman kerja minimal tertentu di bidang sales handphone minimal 1 tahun untuk memastikan mereka sudah memahami tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan kuesioner online dalam format *google formulir* yang akan disebarkan kepada subjek penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Pada tahap penelitian, peneliti melakukan penelitian yang dimulai pada tanggal 28 januari-8 februari 2025. Pengambulan data dilakukan secara online dan offline dengan bantuan google form. Dalam pengambilan data peneliti meminta bantuan kepada salah satu karyawan sales handphone untuk di sebarkan ke dalam grup whatsapp, dan peneliti juga menyebarkan melalui offline dengan cara mengunjungi toko handphone tersebut.

HASIL

Subjek pada penelitian ini berjumlah 116 orang yang mana subjek diberikan beberapa pernyataan yang telah disusun berdasarkan alat ukur *job demand*, dan *employee well-being*. berikut hasil ringkasan umum tentang partisipan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Subjek Berdasarkan Kelamin dan Usia

Jenis Kelamin	**Jumlah**	**Persentasi**	**Usia**	**Jumlah**	**Persentasi**
Laki-laki	111	95,7%	24 Tahun	3	2,6%
Perempuan	5	4,3%	25 Tahun	11	9,5%
			26 Tahun	18	15,5%
			27 Tahun	20	17,2%
			28 Tahun	17	14,7%
			29 Tahun	24	20,7%
			30 Tahun	13	11,2%
			31 Tahun	5	4,3%
			32 Tahun	4	3,4%
			33 Tahun	1	0,9%
Total		100%		116	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa subjek secara keseluruhan adalah sebanyak 116 dimana subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jenis kelamin Perempuan yaitu 111 dengan persentasi 95,7% untuk jenis kelamin laki-laki dan 5 dengan persentase 4,3% untuk jenis kelamin Perempuan. Pada tabel di atas juga menunjukkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini yaitu usia 29 Tahun sebanyak 24 dengan persentasi 20,7%. Usia 27 tahun sebanyak 20 dengan persentase 17,2%, usia 26 sebanyak 18 dengan persentase 15,5%, usia 28 sebanyak 17 dengan persentase 14,7%, usia 25 tahun sebanyak 11 dengan persentase 9,5%, usia 30 tahun sebanyak 13 dengan persentase 11,2%, usia 31 tahun sebanyak 5 dengan persentase 4,3%, usia 24 tahun sebanyak 3 dengan persentase 2,6%, usia 32 sebanyak 4 dengan persentase 3,4%, usia 33 tahun sebanyak 1 dengan persentase 0,9%.

Tabel 2. Masa Kerja dan Jenis *Handphone* Karyawan Sales

Jenis HP	Jumlah	Persentasi	Masa Kerja	Jumlah	Persentasi
Oppo	18	15,5%	**1 Tahun**	51	44%
Vivo	15	12,9%	**2 Tahun**	41	35,3%
Samsung	18	15,5%	**3 Tahun**	16	13,8%
Infinix	21	18,1%	**4 Tahun**	8	6,9%
Realme	17	14,7%	**>5 Tahun**	0	0%
Xiaomi	11	9,5%			
Iphone	16	13,8%			
Total	**116**	**100%**		**116**	**100%**

Berdasarkan tabel di atas, subjek secara keseluruhan yaitu sebanyak 116, masa kerja responden yang paling banyak yaitu 1 tahun sebanyak 51 responden dengan persentasi (44%), selanjutnya masa kerja 2 tahun sebanyak 41 responden dengan persentasi (35,3%), masa kerja 3 tahun sebanyak 16 responden dengan persentasi (13,8%), masa kerja 4 tahun sebanyak 8 responden dengan persentasi (6,9%), serta masa kerja >5 tahun sebanyak 0 responden dengan persentasi 0%.

Selanjutnya dari 116 responden, mayoritas responden terbanyak yaitu karyawan sales *handphone* Infinix sebanyak 21 responden dengan persentasi (18,1%,) selanjutnya karyawan sales *handphone* Oppo sebanyak 18 responden dengan persentasi (15,5%), karyawan sales *handphone* Samsung sebanyak 18 responden dengan persentasi (15,5%), karyawan sales *handphone* Realme sebanyak 17 responden dengan persentasi (14,7%), karyawan sales Iphone

sebanyak 16 responden dengan persentasi (13,8%), Karayawan sales *handphone* Vivo 15 responden dengan persentasi (12,9%), selanjutnya karyawan sales *handphone* Xiaomi sebanyak 11 responden dengan persentasi (9,5%).

Tabel 3. Deskripsi Data *Job Demand* dan *Employee Well-being*

Variabel	**Skor Empirik**				**Skor Hipotik**			
	Min	Max	Mean	Sd	Min	Max	Mean	Sd
Job Demand	38	46	42	4	13	52	32,5	6,5
Employee Well-being	26	37	31	5	18	72	45	9

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mean skor empiris pada skala *job demand* adalah 42, sedangkan mean hipotetik adalah 32,5. Data tersebut menunjukkan bahwa skor empiris lebih tinggi dari pada skor hipotetik pada skala *job demand* yang terjadi lebih besar dari pada yang diprediksi oleh alat ukur.

Dikondisi lain, skor rata-rata hipotetik pada skala *employee well-being* adalah 45, sedangkan skor rata-rata empiris adalah 31. Data tersebut menunjukkan bahwa skor empiris lebih rendah dari pada skor hipotetik pada skala *employee well-being*. Hal ini dapat dinyatakan secara umum bahwa karyawan sales *handphone* memiliki Tingkat kesejahteraan karyawan *(employee well-being)* yang sebenarnya lebih rendah daripada yang diharapkan.

Tabel 4. Rerata Hipotetik dan Empirik Skala *Job Demand*

Aspek	**Skor Empirik**				**Skor Hipotik**			
	Min	Max	Mean	Sd	Min	Max	Mean	Sd
Workload	14	18	16	2	5	20	12,5	2,5
Emotional Demands	12	14	13	1	4	16	10	2
Mental Demands	12	14	13	1	4	16	10	2

Nilai rata-rata empiris dalam tabel di atas pada aspek workload adalah 16, sedangkan niai rata-rata hipotetik yaitu 12,5. Selanjutnya pada aspek kedua yaitu emotional demands nilai rata rata empirik yaitu 13, sedangkan nilai rata-rata hipotetik yaitu 10. Selanjutnya pada aspek ketiga yaitu mental demands nilai rata-rata empiric yaitu 13, sedangkan nilai rata-rata hipotetik yaitu 10. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata empiris lebih tinggi

dari pada rata-rata hipotetik pada skala *job demand*. Hal ini menunjukkan bahwa *job demand* lebih tinggi daripada yang diprediksi oleh instrument pengukuran.

Tabel 5. Rerata Hipotetik dan Empirik Skala *Employee Well-being*

Aspek	**Skor Empirik**				**Skor Hipotik**			
	Min	Max	Mean	Sd	Min	Max	Mean	Sd
Life We-being	9	13	11	2	6	24	15	3
Workplace Well-being	8	12	10	2	6	24	15	3
Psychologycal Well-being	8	12	10	2	6	24	15	3

Pada tabel di atas, nilai rata-rata empiris dalam tabel di atas pada aspek life well-being adalah 11, sedangkan niai rata-rata hipotetik yaitu 15. Selanjutnya pada aspek kedua yaitu workplace well-being nilai rata rata empirik yaitu 10, sedangkan nilai rata-rata hipotetik yaitu 15. Selanjutnya pada aspek ketiga yaitu psychological well-being nilai rata-rata empirik yaitu 110, sedangkan nilai rata-rata hipotetik yaitu 15. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata hipotetik lebih tinggi dari pada rata-rata empiris pada skala *employee well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa *employee well-being* lebih rendah daripada yang diprediksi oleh instrument pengukuran.

Tabel 6. Kategorisasi *Job Demand*

Rumus	**Skor**	**Kategorisasi**	**F**	**Presentasi**
X<M-1,5 SD	X≤ 37	Sangat Rendah	8	7%
M-1,5 SD < X ≤ M-0,5 SD	37<X≤41	Rendah	4	4%
M-0,5 SD < X ≤ M+0,5 SD	41<X≤44	Sedang	84	72%
M+0,5 SD < X ≤ M+1,5 SD	44<X≤48	Tinggi	20	17%
M+1,5 SD < X	X>48	Sangat Tinggi	0	0%
Jumlah			116	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas dalam penelitian ini termasuk kategori Sedang dengan jumlah responden sebanyak 84 atau dalam persentasi (72%) yang berada pada kategori ini. Pada kategori Sangat Rendah terdapat 8 responden atau dalam persentasi (7%), selanjutnya pada kategori Rendah sebanyak 4 responden atau dalam persentasi (4%), selanjutnya pada kategorisasi Tinggi sebanyak 20 responden atau dalam persentasi (17%), dan pada kategori Sangat Tinggi terdapat 0 responden dengan persentasi (0%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum skala *job demand* berada pada kategori Sedang.

Tabel 7. Kategorisasi *Employee Well-being*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	Presentasi
X<M-1,5 SD	X≤ 23	Sangat Rendah	0	0%
M-1,5 SD < X ≤ M-0,5 SD	23<X≤29	Rendah	26	22%
M-0,5 SD < X ≤ M+0,5 SD	29<X≤34	Sedang	77	66%
M-0,5 SD < X ≤ M+1,5 SD	34<X≤40	Tinggi	2	2%
M+1,5 SD < X	X>40	Sangat Tinggi	11	10%
Jumlah			116	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas dalam penelitian ini termasuk kategori Sedang dengan jumlah responden sebanyak 77 atau dalam persentasi (66%) yang berada pada kategori ini. Pada kategori sangat rendah terdapat 0 responden atau dalam persentasi (0%), selanjutnya pada kategori rendah sebanyak 26 Responden atau dalam persentasi (22%), selanjutnya pada kategorisasi Tinggi sebanyak 2 responden atau dalam persentasi (2%), dan pada kategori Sangat Tinggi terdapat 11 responden dengan persentasi (10%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum skala *employee well-being* berada pada kategori Sedang.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

	Asymp.Sig	Keterangan
Job Demand Employee Wellbeing	0,166	**Signifikan**

Berdasarkan hasil uji normalitas data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi > 0,05 yaitu 0,166 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal. Dengan asumsi normalitas terpenuhi, analisis yang dilakukan pada pengaruh antara *Job Demand* terhadap *Employee Well-being* dapat dianggap valid.

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

	Sum Of Square	Df	*Mean Square*	F	Sig.	Keteranagan
Deviation From Linearity	182.931	13	14.072	1.753	0.061	**Linear**

Berdasarkan hasil uji linieritas, diketahui nilai variabel X linier terhadap variabel Y dengan nilai signifikan >0,05 yaitu 0,061 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa uji linieritas

terpenuhi. Dengan terbuktinya linieritas, dapat disimpulkan bahwa perubahan pada Tingkat *job demand* akan berpengaruh secara konsisten terhadap perubahan dalam *employee well-being.*

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	*R*	*R Square*	*Adjust R Square*	*T*	*Sig*
Job Demand	0.841	0.708	0.705	2.952	0.000
Employee Well-being					

Berdasarkan tabel di atas, di dapatkan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) maka *job demand* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee well-being*, yang artinya H1 diterima. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *job demand* terhadap *employee well-being,* nilai koefisien determinasi *(R Square)* dikalikan dengan 100 (0,708x100) sehingga didapatkan hasil 78.0% hal ini menunjukkan bahwa *job demand* memiliki pengaruh terhadap *employee well-being* sebesar 78.0%.

Tabel 11. Hasil Nilai Konstanta

	Unstandardized Coefficients	*Sig*
	B	
Job Demand	83.641	0.000
Employee Well-being	-1.231	0.000

Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 83.641. Maka bisa diartikan bahwa, *jika job demand* bernilai 0 (konstan), maka *employee well-being* bernilai 83.641. Nilai koefisien regresi varibel *job demand* bernilai positif (+) sebesar -1.231 maka bisa diartikan bahwa, jika *job demand* meningkat maka *employee wellbeing* akan menurun, begitu juga sebaliknya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengaruh *job demand* terhadap *employee well-being* pada karyawan bagian sales di Sumatera Barat. Pengumpulan data dilakukan melalui instrument berupa skala *job demand* dan *employee well-being*, yang masing-masing terdiri dari 13 item untuk skala *job demand* dan 18 item untuk skala *employee well-being.* Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 116 responden Dimana subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu berjumlah 111 dengan persentasi 95,7% dan responden kelamin Perempuan sebanyak 5 responden dengan persentasi 4,3%. Berdasarkan hasil analisis regresi

linier sederhana, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh *job demand* terhadap *employee well-being* pada karyawan bagian sales di Sumatera Barat.

Hasil penelitian didapatkan signifikan yaitu sebesar 0,000 (<0,05) yang menunjukkan bahwa *job demand* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being*, yang artinya H1 diterima dengan nilai kontribusi sebesar 78,0%. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Aini et al.,(2023), menemukan hasil bahwa *job demand* memiliki efek negatif terhadap *employee well-being*. Selanjutnya penelitian (Dinarwati & Eflina Purba, 2023a) menujukkan bahwa tuntutan pekerjaan *(job demands)* memberikan dampak buruk (negatif) terhadap kesejahteraan karyawan *(employee well-being)*.

Setiap karyawan sales *handphone* di Sumatera Barat berpartisipasi dalam pengisian kuisioner. Hasil menujukkan bahwa *job demand* karyawan sales *handphone* ada pada kategori tinggi dengan *employee well-being* yang rendah. (Bakker & Demerouti, 2017a), menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan mencakup segala sesuatu yang memerlukan usaha fisik, mental, atau emosional dari pekerja dan dapat menyebabkan kelelahan atau energi yang rendah. Pada penelitian lain juga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diterima, semakin rendah Tingkat kesejahteraan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa hubungan ini terbukti secara statistik, bukan hanya kebetulan. *Employee well-being* berkaitan erat dengan tingkat stres kerja *(Occupational stress)* yang dialami oleh karyawan, stres kerja *(Occupational stress)* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *job demand*. Ketika *job demand* yang diberikan tidak sesuai atau melebihi kemampuan dan kapasitas seseorang, hal ini dapat menyebabkan stres psikologis, yang dikenal sebagai stres kerja. Karyawan dapat merasa tertekan dan kewalahan jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan sumber daya mereka, seperti waktu, kemampuan, dan dukungan, Menurut (De Simone, 2014).

Berdasarkan hasil kategorisasi data dalam riset ini, data *job demand* dari responden menujukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori Sedang, dengan jumlah responden sebanyak 84 dengan persentasi (74%). Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan karyawan sales *handphone* tidak terlalu rendah dan juga tidak terlalu tinggi, yaitu berada pada Tingkat yang cukup signifikan untuk mempengaruhi kesejahteraan mereka.

Selain itu, peneliti juga melakukan kategorisasi pada setiap aspek dari dari variabel *job demand*. Pada aspek pertama, yaitu *workload,* ditemukan bahwa workload berada pada kategori Sedang dengan jumlah 86 responden atau dalam persentasi (74%). Aspek ini menggambarkan bahwa

responden mengalami Tingkat tekanan dan tuntutan yang cukup signifikan dalam pekerjaan mereka, tetapi masih dalam batas yang dapat ditangani.

Pada aspek kedua yaitu *emotional demands* mayoritas subjek berada pada kategori Tinggi dengan jumlah 53 Responden atau dalam persentasi (46%). Aspek ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dihadapi responden melibatkan interaksi intens dengan orang lain, menghadapi emosi yang kuat dan juga membutuhkan kemampuan untuk menyembunyikan emosi sendiri.

Selanjutnya pada aspek ketiga yaitu *mental demands*, mayoritas subjek berada pada kategori Tinggi dengan jumlah 54 responden atau dalam persentasi (47%). Ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dihadapi responden membutuhkan konsentrasi tinggi, fokus yang berkelanjutan, kemampuan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau pengambilan Keputusan yang sulit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *job demand* berpengaruh signifikan terhadap *employee well-being*, akan tetapi tuntutan pekerjaan karyawan sales *handphone* tidak terlalu rendah dan juga tidak terlalu tinggi, yaitu berada pada Tingkat yang cukup signifikan untuk mempengaruhi kesejahteraan mereka. penelitian ini menyoroti bahwa responden mengalami tingkat tekanan dan tuntutan yang signifikan dalam pekerjaan mereka, baik dari segi beban kerja, tuntutan emosional, maupun tuntutan mental. Meskipun beban kerja mayoritas responden tergolong sedang, tuntutan emosional dan mental yang tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memerlukan daya tahan dan kemampuan yang besar untuk menghadapi tekanan dan tantangan yang kompleks.

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu salah satunya sampe yang digunakan peneliti terbatas hanya pada karyawan sales *handphone* di Sumatera Barat sehingga membatasi generalisasi hasil penelitian ini ke populasi karyawan sales secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data *survey online* yang mengandalkan responden untuk memberikan jawaban yang jujur, beresiko adanya bias sosial atau kesalahan pengisian yang tidak dapat dikontrol sepenuhnya. Penelitian ini hanya mengukur dua variabel utama yaitu *job demand* dan *employee well-being*, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan sales.

Dalam penelitian ini juga memiliki beberapa masalah atau hambatan dalam pelaksanaannya, salah satunya adalah kesulitan dalam mengumpulkan data dari responden yang cukup representative. Meskipun survei *online* dapat digunakan untuk mengumpulkan

data, sulit untuk mencapai semua subjek yang memenuhi kriteria, terutama karena ketergantungan pada partisipasi sukarela, yang dapat menyebabkan sampel bias. Selain itu, ada risiko bahwa jawaban responden mungkin tidak konsisten selama proses pengisian kuesioner. Faktor-faktor seperti pengaruh respon sosial, kesalahan dalam memahami pertanyaan, atau ketidaktelitian dalam menjawab pertanyaan dapat memengaruhi keakuratan data yang dikumpulkan.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *job demand* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan sales *handphone*. Temuan riset ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan suatu karyawan maka semakin rendah Tingkat kesejahteraan karyawan tersebut. Penelitian ini juga mengungkapkan ada faktor-faktor seperti pengaruh *social support* dan *occupational stress*.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian *job demand* pada karyawan sales di Sumatera Barat berada pada kategori Sedang, dengan jumlah responden sebanyak 84 dengan persentasi (74%). Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan karyawan sales *handphone* tidak terlalu rendah dan juga tidak terlalu tinggi, yaitu berada pada Tingkat yang cukup signifikan untuk mempengaruhi kesejahteraan mereka.
2. Berdasarkan hasil penelitian *employee wellbeing* pada karyawan sales *handphone* di Sumatera Barat berada pada kategori Sedang dengan jumlah responden sebanyak 77 atau dalam persentasi (66%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sales *handphone* di Sumatera Barat secara umum cukup baik dalam hal kesejahteraan karyawan sales *handphone* dan haisl ini juga menyiratkan bahwa masih ada ruang untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan ke Tingkat yang lebih tinggi.
3. Ha1 dalam penelitian ini diterima karena hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *job demand* terhadap *employee well-being* pada karyawan sales *handphone* di Sumatera Barat yaitu dengan nilai kontribusi sebesar 78.0%.

DAFTAR PUSTAKA

Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, *33*(1), 28–44. https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley. https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019

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

Diana A, M., & Frianto A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. In *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* (Vol. 3, Issue 1). https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima

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

Dominica, V. S., & Wijono, S. (2022). The Relationship Between Job Demand And Workplace Well Being For Generation Z Employees In Jakarta. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, *4*(2), 1–9. https://doi.org/10.21070/psikologia.v4i2.1640

Dwiputra Dhika Rizki, Rahmi Tuti, & Febriani Utari. (2023). *Turnover Intention dan Employee Well-Being Pada Karyawan Bank*.

Huang, L. C., Ahlstrom, D., Lee, A. Y. P., Chen, S. Y., & Hsieh, M. J. (2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: an empirical study. *Personnel Review*, *45*(2), 296–314. https://doi.org/10.1108/PR-09-2014-0201

Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, *29*(3), 736–754. https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204

Ocktaria, R., Kumadji, S., & Hidayat, K. (2015). PENGARUH BRAND PERSONALITY DAN SALES PROMOTION TERHADAP BRAND EQUITY DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN (Survei Pada Mahasiswi Pengguna Produk Wardah Kosmetik Di Universitas Brawijaya Malang). In \ *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 23, Issue 1).

Rahman, M. S., Zaman, M. H., Hossain, M. A., Mannan, M., & Hassan, H. (2019). Mediating effect of employee's commitment on workplace spirituality and executive'ssales performance. *Journal of Islamic Marketing*, *10*(4), 1057–1073. https://doi.org/10.1108/JIMA-02-2018-0024

Ramadhani, & Hadi. (2018). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi PENGARUH JOB DEMANDS-RESOURCES TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA STAFF ACCOUNT OFFICER PT. X WILAYAH JOMBANG*. http://url.unair.ac.id/cf758369

Rohmadany, N. V, & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Insentif Terhadap Kinerja Sales Handphone Pt.Ziola Kolaka. *Global Leadership Organizational Research in Management*, *1(4)*, 108-121. https://doi.org/https://doi.org/10.59841/glory.v1i4.329

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Samsuni. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.

Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *30*(5), 529–548. https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283

Zhang, Y., Huang, L., Wang, Y., Lan, Y., & Zhang, Y. (2021). Characteristics of Publications on Occupational Stress: Contributions and Trends. *Frontiers in Public Health*, *9*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.664013

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(5), 621–644. https://doi.org/10.1002/job.1990