

---

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

---

**Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi )**

e-ISSN: 2621-0444

Vol. 12 No. 2 Februari 2023

**PERANAN TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP KESEJAHTERAAN DI  
TEMPAT KERJA DENGAN SUMBER DAYA PEKERJAAN SEBAGAI  
MODERATOR PADA KARYAWAN PT X**

Callista Vanessa Xenia, Zamralita, Yohanes Budiarto  
Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia  
Email: callista.705190065@stu.untar.ac.id, zamralita@fpsi.untar.ac.id,  
yohanesb@fpsi.untar.ac.id

---

**Abstract**

*This research is motivated by the high level of job demands on PT X employees, affecting workplace well-being. There are several factors that have major influence on workplace well-being. However, this can be overcome with the job resources provided by the company. This study aims to see the role of job demands on workplace well-being with job resources as a moderator for PT X employees. The population in this study were all PT X employees and the sample used was 181 people. This study uses two measurements named The Job Demands-Resources Questionnaire by (Bakker, 2014) and The Workplace Well-being Questionnaire by (Parker & Hyett, 2011). The sampling technique used is convenience sampling. The data were processed using Moderated Regression Analysis (MRA) in the IBM SPSS version 20 program. The results showed that there was a positive role of job demands on workplace well-being for PT X employees with  $F = 56.101$  and  $p = 0.000 < 0.05$ . From the results of multiple linear regression analysis, the coefficient value  $R^2 = 0.387$  is obtained, the role of job demands on workplace well-being is 38.7%, while the remaining 61.3% is influenced by other factors. Other results show that job resources does not moderate the two variables in this study because the results obtained are  $p = 0.127 > 0.05$ .*

**Keywords:** Job Demands, Workplace Well-being, Job Resources, PT X Employees

---

**Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingkat tuntutan pekerjaan karyawan PT X tergolong tinggi, sehingga berpengaruh pada kesejahteraan di tempat kerja. Ada beberapa faktor yang berpengaruh dominan pada kesejahteraan di tempat kerja. Namun, hal tersebut dapat diatasi dengan adanya sumber daya pekerjaan yang

diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peranan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan sumber daya pekerjaan sebagai moderator pada karyawan PT X. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 181 orang. Penelitian ini menggunakan dua pengukuran yaitu The Job Demands-Resources Questionnaire oleh (Bakker, 2014) dan Workplace Well-being Questionnaire oleh (Parker & Hyett, 2011). Teknik sampling yang digunakan adalah convenience sampling. Data diolah dengan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dalam program IBM SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan terdapat peranan positif tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT X dengan  $F = 56.101$  dan  $p = 0.000 < 0.05$ . Dari hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien  $R^2 = 0.387$ , peranan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja adalah sebesar 38.7%, sedangkan sisanya sebesar 61.3% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil lainnya menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan tidak memoderasi kedua variabel dalam penelitian ini sebab didapatkan hasil  $p = 0.127 > 0.05$ .

**Kata Kunci:** Tuntutan Pekerjaan; Kesejahteraan di Tempat Kerja; Sumber Daya Pekerjaan; Karyawan PT X

---

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset utama dalam sebuah perusahaan. Dahulu karyawan hanyalah seorang pelaksana tugas, namun saat ini setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan, di mana dapat dikatakan posisi karyawan berada di pusat organisasi kerja (de Simone, 2014). Karyawan juga dapat berkontribusi besar bagi berkembangnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mulai untuk memperhatikan kesejahteraan di tempat kerja pada karyawannya. Konsep kesejahteraan di tempat kerja dilihat sebagai berbagai kepuasan hidup atau non-kerja yang dinikmati oleh karyawan, kepuasan kerja atau hal lainnya terkait pekerjaan, dan kesehatan umum. Kesejahteraan di tempat kerja semakin menjadi topik umum dalam setiap organisasi.

CEO JLL Asia Pasifik bernama Anthony Couse berpendapat bahwa fasilitas kesejahteraan bagi karyawan di tempat kerja menjadi prioritas utama bagi perusahaan dikarenakan oleh fasilitas di tempat kerja dapat menjadi salah satu aspek penting dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Yunita Patriella, 2021). Dalam laporan terbaru JLL yang berjudul “Regenerative Workplaces”, Konsultan Real Estat Global mengadakan survei kepada 1.500 karyawan di seluruh Asia Pasifik untuk mengetahui pandangan dan harapan mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Yunita Patriella, 2021). Berdasarkan hasil survei tersebut, terlihat bahwa setelah kembali bekerja di kantor dikarenakan pandemi COVID-19, ternyata para karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang lebih memperhatikan aspek kesehatan mental, sosial, dan fisik, serta adanya kebijakan perusahaan yang fleksibel dan pola pikir atasan yang terbuka, juga dapat menghargai para karyawan. Menurut Anthony, perusahaan harus mendukung kesejahteraan para karyawan dengan menciptakan kesejahteraan di tempat kerja agar para karyawan dapat berkembang dan mencapai kinerja dalam jangka panjang.

Perusahaan dapat merancang fasilitas kerja untuk mewujudkan kesehatan dan kesejahteraan para karyawan di tempat kerja dengan mengadakan acara kesejahteraan dan menanamkan aspek kesehatan (Yunita Patriella, 2021).

Selanjutnya, menurut Presiden Direktur dan CEO PT Marsh Indonesia bernama Douglas Ure, para karyawan menghargai perusahaan yang dapat memberikan sumber daya yang baik di tempat kerja dan fleksibel dalam bekerja (Hasbullah, 2021). Hal tersebut terjadi dikarenakan oleh apabila ada sumber daya yang baik di tempat kerja, maka para karyawan akan merasa kesejahteraan mereka dapat terjamin dengan baik terutama kesejahteraan di tempat kerja. Survei menunjukkan sebanyak 58% karyawan di Indonesia mempercayakan penuh kepada perusahaan dalam pemberian dukungan kerja berupa solusi kesehatan yang berkualitas tinggi, nyaman, terjangkau, dan aman. Dukungan kerja tersebut memberikan dampak baik bagi kesejahteraan para karyawan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Mercer Marsh Benefit (MMB) dalam “Health on Demand” kepada 14.000 karyawan di seluruh dunia, di mana 1.000 di antaranya merupakan karyawan di Indonesia, hasil telah menunjukkan bahwa sebesar 61% kesejahteraan karyawan di Indonesia lebih diperhatikan oleh perusahaan dibandingkan dengan angka rata-rata di negara Asia sebesar 48% dan global sebesar 46% (Hasbullah, 2021). Berdasarkan hasil survei secara keseluruhan, maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus terus mengembangkan strategi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan agar dapat mempertahankan karyawan yang terbaik.

Saat ini, kesejahteraan merupakan salah satu isu penting dalam setiap aspek kehidupan. Kesejahteraan didefinisikan sebagai sebuah perasaan yang mencakup emosi dan suasana hati positif yang meliputi kebahagiaan, kepuasan, dan pengembangan potensi, serta kemampuan menilai hidup secara positif (Ruggeri et al., 2020). Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dikatakan bahwa kesejahteraan karyawan adalah sebuah pemenuhan yang bersifat jasmani dan rohani berupa perlindungan terhadap karyawan yang bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan, kesamaan kesempatan, dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Menurut (Meithiana, 2017) kesejahteraan karyawan terdiri dari tiga komponen inti, yaitu: (1) kesejahteraan subjek yang berkaitan dengan kepuasan hidup; (2) kesejahteraan di tempat kerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan hal lainnya terkait pekerjaan; dan (3) kesejahteraan psikologis yang berkaitan dengan penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, tujuan hidup, dan perkembangan diri.

Salah satu bentuk kesejahteraan karyawan yang saat ini tengah menjadi sorotan adalah kesejahteraan di tempat kerja. Salah satunya pada PT X yang merupakan salah satu agen distributor produk farmasi, produk konsumen, dan alat-alat kesehatan. PT X ini didirikan pada Oktober 1973. Pada awalnya, PT X merupakan sebuah perseroan dan akhirnya pada Agustus 1994, perseroan tersebut tercatat di Bursa Efek Jakarta sebagai PT X. Peneliti melakukan wawancara pada beberapa karyawan di PT X. Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti mendapati bahwa ternyata setiap karyawan membutuhkan kesejahteraan yang dirasakan selama dirinya bekerja di sebuah perusahaan, karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan para karyawan mengeluarkan tenaga lebih banyak. Hal tersebut biasa disebut dengan kesejahteraan di tempat kerja. Kesejahteraan di tempat kerja

merupakan faktor utama penentu bagi kondisi jangka panjang dalam sebuah perusahaan. Menurut (de Simone, 2014), kesejahteraan di tempat kerja penting untuk diperhatikan oleh organisasi dikarenakan oleh beberapa alasan, yaitu: (1) pengalaman individu di tempat kerja akan memengaruhinya selama bekerja. Individu menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja dan tidak langsung meninggalkan pekerjaan juga setelah pulang; (2) kesehatan dan kesejahteraan juga dapat berpengaruh negatif bagi karyawan dan organisasi. Apabila karyawan tidak merasakan kesejahteraan yang baik di tempat kerja maka ia akan menjadi kurang produktif dan lebih rentan untuk tidak masuk kerja sehingga dapat berpengaruh pada organisasi juga.

Berdasarkan beberapa hasil temuan di atas, terlihat jelas bahwa betapa pentingnya kesejahteraan karyawan terutama kesejahteraan di tempat kerja. Kesejahteraan di tempat kerja dapat berpengaruh baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi tempatnya bekerja. Namun, saat ini tidak semua perusahaan mampu mewujudkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hal ini banyak terjadi pada atasan yang seringkali memberikan pekerjaan menumpuk pada karyawannya dengan batas waktu yang singkat sehingga karyawan tidak memiliki waktu untuk beristirahat. Selain itu, terdapat pula tuntutan fisik dan emosional yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja. Seringkali karyawan merasakan stres di tempat kerja tidak hanya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, melainkan juga adanya masalah keluarga atau tantangan lainnya. Menurut Yayasan Kesehatan Mental, terdapat 3 dari 10 karyawan mengalami masalah kesehatan mental selama kurun waktu satu tahun. Ada sekitar seperempat karyawan yang pada akhirnya meninggalkan pekerjaan mereka karena merasa kelelahan yang disebabkan adanya tekanan dari tuntutan pekerjaan dan tekanan berlebihan di tempat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang akhirnya berpengaruh pada peran pekerjaan karyawan atau situasi lain di tempat kerja (Haddon, 2018).

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa adanya tuntutan pekerjaan yang berupa tekanan kerja, tuntutan emosional, dan ambiguitas peran dapat berpengaruh kurang baik terutama bagi kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Bakker et al., 2005). Menurut konsep yang dikemukakan oleh (de Simone, 2014), stres dalam bekerja dapat bersumber dari beberapa hal, yaitu: (a) faktor intrinsik pekerjaan yang berupa perbedaan jumlah pekerjaan, pergantian waktu kerja, lamanya waktu kerja, dan kualitas lingkungan kerja; (b) peran pada organisasi yang bertumpu pada ambiguitas dan konflik peran, serta tanggung jawab pada yang lain; (c) hubungan dengan atasan dan rekan kerja; (d) rasa tidak aman dalam pekerjaan; (e) iklim organisasi yang berupa kurangnya partisipasi, komunikasi yang buruk, lingkungan kerja yang ambigu, dan budaya yang tidak selaras; serta (f) pengelolaan yang buruk terhadap hubungan antara pekerjaan dan keluarga. Sumber daya pekerjaan berupa dukungan sosial, kinerja, dan otonomi dapat menjadi motivasi terkait pekerjaan dan organisasi (Bakker et al., 2005). Menurut model JD-R, sumber daya pekerjaan berperan sebagai jembatan penghubung yang dapat mengurangi tingkat stres dan konsekuensi gangguan kesehatan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan (Bakker, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Skaalvik & Skaalvik, 2018) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan secara kuat memprediksi kesejahteraan yang lebih rendah, sedangkan sumber daya pekerjaan secara lebih moderat memprediksi kesejahteraan yang lebih tinggi. Dalam penelitian tersebut, partisipan

yang digunakan adalah guru dari kelas 1-10 di Norwegia, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan partisipan karyawan di sebuah perusahaan di Jakarta. Peneliti ingin melihat apakah sumber daya pekerjaan dapat memoderasi tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan di tempat kerja. Dalam penelitian (van den Tooren & de Jong, 2014), ditemukan bahwa hubungan antara tekanan waktu dengan kepuasan kerja bersifat positif, namun hasil tersebut bertentangan dengan penelitian (Skaalvik & Skaalvik, 2018), di mana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa tekanan waktu merupakan prediktor utama yang berpengaruh buruk pada kesejahteraan guru. Selanjutnya, dari penelitian yang dilakukan oleh (Danudoro et al., 2021) didapatkan hasil bahwa sumber daya pekerjaan tidak memoderasi tuntutan pekerjaan dan kelelahan dalam bekerja. Namun, peneliti ingin membuktikan bahwa dalam penelitian ini sumber daya pekerjaan dapat memoderasi tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan di tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui peranan dari tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat di kerja dengan sumber daya pekerjaan sebagai moderator pada karyawan PT X, mengetahui sumber daya pekerjaan memoderasi peranan dari tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT X.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimental dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu tuntutan pekerjaan sebagai variabel independen, kesejahteraan di tempat kerja sebagai variabel dependen, dan sumber daya pekerjaan sebagai variabel moderator. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Microsoft Excel, IBM SPSS versi 20, dan JASP.

Karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang terletak di Jakarta, berjenis kelamin pria atau wanita, rentang usia produktif antara 20 tahun sampai dengan 56 tahun yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun, serta pendidikan terakhir minimal SMA. Penelitian ini tidak membatasi pada suku, ras, agama, dan latar belakang keluarga. Partisipan yang didapat dalam penelitian ini adalah sebanyak 181 partisipan.

### Alat Ukur Tuntutan Pekerjaan

Peneliti menggunakan alat ukur *The Job Demands-Resources Questionnaire* yang terdiri dari 41 butir pernyataan, di mana 24 butir pernyataan di antaranya digunakan untuk mengukur tuntutan pekerjaan. Alat ukur ini diciptakan oleh (Bakker, 2014) dan telah ditranslasikan dari penelitian (Danudoro et al., 2021) memiliki nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.915 dan MacDonald  $\omega$  sebesar 0.878. Pada alat ukur ini terdapat lima dimensi yaitu *emotional demands* (enam butir), *hassle* (lima butir), *work pressure* (empat butir), *cognitive demands* (empat butir), dan *role conflict* (empat butir). Alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban 1 (tidak pernah), 2 (jarang), 3 (kadang-kadang), 4 (sering), dan 5 (selalu).

Dimensi pertama pada tuntutan pekerjaan adalah *emotional demands* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.742 dan MacDonald  $\omega$  sebesar 0.847. Contoh butir pernyataan pada dimensi *emotional demands* adalah “pekerjaan saya menuntut emosi”. Dimensi kedua pada tuntutan pekerjaan adalah *hassles* dengan nilai Alpha

Cronbach sebesar 0.806 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.779. Contoh butir pernyataan pada dimensi *hassles* adalah “saat bekerja saya harus berurusan dengan administrasi yang merepotkan”. Dimensi ketiga pada tuntutan pekerjaan adalah *cognitive demands* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.609 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.438. Contoh butir pernyataan pada dimensi *cognitive demands* adalah “pekerjaan saya menuntut kehati-hatian dan ketepatan”. Dimensi keempat pada tuntutan pekerjaan adalah *work pressure* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.609 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.569. Contoh butir pernyataan pada dimensi *work pressure* adalah “saya selalu mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan”. Dimensi kelima pada tuntutan pekerjaan adalah *role conflict* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.822 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.339. Contoh butir pernyataan pada dimensi *role conflict* adalah “saya tidak dapat memenuhi tuntutan tugas yang saling bertentangan dari rekan-rekan kerja saya”.

### **Alat Ukur Sumber Daya Pekerjaan**

Peneliti menggunakan alat ukur *The Job Demands-Resources Questionnaire* yang terdiri dari yang terdiri dari 41 butir pernyataan, di mana 17 butir pernyataan di antaranya digunakan untuk mengukur sumber daya pekerjaan. Alat ukur ini diciptakan oleh (Bakker, 2014) dan telah ditranslasikan dari penelitian (Danudoro et al., 2021) memiliki nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.788 dan McDonald  $\omega$  sebesar 0.858. Pada alat ukur ini terdapat lima dimensi yaitu *coaching* (lima butir), *autonomy* (tiga butir), *social support* (tiga butir), *feedback* (tiga butir), dan *opportunities for development* (tiga butir). Alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban 1 (tidak pernah), 2 (jarang), 3 (kadang-kadang), 4 (sering), dan 5 (selalu).

Dimensi pertama pada sumber daya pekerjaan adalah *coaching* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.759 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.769. Contoh butir pernyataan pada dimensi *coaching* adalah “atasan saya terbuka dalam menyampaikan penilaian hasil kerja saya”. Dimensi kedua pada sumber daya pekerjaan adalah *autonomy* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.470 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.475. Contoh butir pernyataan pada dimensi *autonomy* adalah “saya memiliki keleluasaan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara mandiri”. Dimensi ketiga pada sumber daya pekerjaan adalah *social support* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.556 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.563. Contoh butir pernyataan pada dimensi *social support* adalah “saya dapat bertanya pada rekan kerja setiap saya membutuhkan bantuan”. Dimensi keempat pada sumber daya pekerjaan adalah *feedback* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.518 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.522. Contoh butir pernyataan pada dimensi *feedback* adalah “saya mendapat informasi yang memadai mengenai sasaran tugas saya”. Dimensi kelima pada sumber daya pekerjaan adalah *opportunities for development* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.629 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.663. Contoh butir pernyataan pada dimensi *opportunities for development* adalah “dalam bekerja, saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi yang saya miliki”.

### **Alat Ukur Kesejahteraan di Tempat Kerja**

Peneliti menggunakan alat ukur *Workplace Well-being Questionnaire* (WWQ) yang terdiri dari 33 butir pernyataan. Alat ukur ini diciptakan oleh (Parker & Hyett, 2011) memiliki nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.873 dan McDonald  $\omega$

sebesar 0.843. Pada alat ukur ini terdapat empat dimensi yaitu *work satisfaction* (dua belas butir), *organizational respect for the employee* (tujuh butir), *employer care* (tujuh butir), dan *intrusion of work into private life* (tujuh butir). Alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban 0 (sangat tidak setuju), 1 (tidak setuju), 2 (setuju), dan 3 (sangat setuju).

Dimensi pertama pada kesejahteraan di tempat kerja adalah *work satisfaction* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.718 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.722. Contoh butir pernyataan pada dimensi *work satisfaction* adalah “pekerjaan Anda memuaskan”. Dimensi kedua pada kesejahteraan di tempat kerja adalah *organizational respect for the employee* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.564 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.583. Contoh butir pernyataan pada dimensi *organizational respect for the employee* adalah “secara umum, Anda dapat mempercayai karyawan yang lebih senior di organisasi Anda”. Dimensi ketiga pada kesejahteraan di tempat kerja adalah *employer care* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.730 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.736. Contoh butir pernyataan pada dimensi *employer care* adalah “pada saat yang sulit, atasan Anda bersedia mendengarkan Anda”. Dimensi keempat pada kesejahteraan di tempat kerja adalah *intrusion of work into private life* dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.700 dan MacDonal  $\omega$  sebesar 0.768. Contoh butir pernyataan pada dimensi *intrusion of work into private life* adalah “waktu kerja Anda menyita waktu kehidupan pribadi Anda”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilihat gambaran partisipan pada setiap variabel yang digunakan. Gambaran partisipan pada variabel tuntutan pekerjaan tergolong tinggi ( $M = 3.216$ ,  $SD = 0.723$ ). Selanjutnya gambaran partisipan pada variabel sumber daya pekerjaan tergolong tinggi ( $M = 3.916$ ,  $SD = 0.555$ ). Namun, gambaran partisipan pada variabel kesejahteraan di tempat kerja tergolong rendah ( $M = 2.133$ ,  $SD = 0.286$ ). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat peranan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja, di mana nilai signifikansi untuk peranan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F$  hitung  $56.101 > F$  tabel 3.05. Lalu, didapatkan juga nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0.387$  yang berarti peranan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja adalah sebesar 38.7%, sedangkan sisanya sebesar 61.3% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Skaalvik & Skaalvik, 2018) bahwa terdapat peranan antara tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peranan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja dan hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Peneliti juga melakukan uji korelasi dengan menggunakan Korelasi Pearson sebab data yang didapatkan terdistribusi secara normal. Peneliti menggunakan tiga variabel yaitu tuntutan pekerjaan berperan sebagai variabel independen, variabel kesejahteraan di tempat kerja berperan sebagai dependen, dan variabel sumber daya pekerjaan berperan sebagai variabel moderator. Namun, pada penelitian ini yang ingin dilihat hanya korelasi antara tuntutan pekerjaan sebagai variabel independen dengan kesejahteraan di tempat kerja sebagai variabel dependen. Setelah dilakukan

uji Korelasi Pearson, didapatkan hasil nilai  $r$  sebesar 0.000, syaratnya  $r < 0.05$ , maka antar variabel berkorelasi. Oleh karena itu, terdapat korelasi antar variabel tuntutan pekerjaan dengan variabel kesejahteraan di tempat kerja.

Selanjutnya peneliti melakukan uji moderasi untuk variabel sumber daya pekerjaan sebagai variabel moderator dengan menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pekerjaan sebesar  $0.127 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel sumber daya pekerjaan tidak memoderasi peranan variabel tuntutan pekerjaan terhadap variabel kesejahteraan di tempat kerja. Hal tersebut berarti hubungan dari tuntutan pekerjaan ke kesejahteraan di tempat kerja bersifat prediktif tanpa adanya variabel sumber daya pekerjaan sebagai variabel moderator. Oleh karena itu dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan tidak dapat berperan sebagai variabel moderator peranan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja dan hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Danudoro et al., 2021), di mana dalam penelitiannya menggunakan sumber daya pekerjaan sebagai moderator pun tidak berhasil memoderasi tuntutan pekerjaan dan kelelahan walaupun ada perbedaan salah satu variabel dan partisipan. Hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) dalam penelitian ini dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)**

Variabel	$p$	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan Kesejahteraan di Tempat Kerja dengan moderator Sumber Daya Pekerjaan	0.127	Tidak memoderasi

Pada analisis data tambahan, peneliti melakukan uji beda antar setiap variabel dengan data demografi yang telah ditentukan. Dari hasil analisis data tambahan tersebut, didapatkan bahwa uji beda pada variabel kesejahteraan di tempat kerja berdasarkan masa kerja, pendidikan terakhir, dan jabatan terdapat perbedaan signifikan. Kemudian uji beda pada variabel tuntutan pekerjaan berdasarkan masa kerja dan pendidikan terakhir terdapat perbedaan signifikan. Terakhir uji beda pada variabel sumber daya pekerjaan berdasarkan pendidikan terakhir terdapat perbedaan signifikan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel tuntutan pekerjaan memiliki peranan positif signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diberikan, maka semakin rendah kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan oleh karyawan PT X memiliki tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang tergolong rendah, sebab tingkat tuntutan pekerjaan yang didapat tergolong tinggi. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian diterima. Namun berdasarkan hasil analisis data selanjutnya, hipotesis kedua dalam penelitian ini mengenai sumber daya pekerjaan sebagai moderator antara peranan tuntutan pekerjaan terhadap

kesejahteraan di tempat kerja ditolak, sebab dukungan kerja tidak memoderasi peranan antara tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT X.

Saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan dapat memperbanyak kajian dan penelitian terkait variabel kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*), sebab penelitian yang menggunakan variabel tersebut masih jarang dan jumlah literatur masih tergolong sedikit. Kemudian peneliti juga menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan pengambilan data pada posisi tertentu yang ada di sebuah perusahaan agar didapatkan hasil yang lebih spesifik. Dalam penelitian ini pun ditemukan bahwa variabel sumber daya pekerjaan tidak memoderasi peranan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja, maka dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel *personal resources* sebagai variabel moderator. *Personal resources* dapat berdampak langsung bagi kesejahteraan. *Personal resources* juga dapat memoderasi hubungan antara karakteristik pekerjaan (tuntutan pekerjaan-sumber daya pekerjaan) dan kesejahteraan.

## BIBLIOGRAFI

- Abun, D., Magallanes, T., Foronda, S. L. G. L., & Encarnacion, M. J. (2020). Employees' workplace well-being and work engagement of divine word colleges' employees in Ilocos region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(2), 70–84.
- Bakker, A. B. (2014). The job demands–resources questionnaire. *Rotterdam: Erasmus University*, 10, 9781118539415.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170.
- Bauer, G. F., Hämmig, O., Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2014). *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*. Springer.
- Danudoro, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2021). The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as A Moderator Among External Auditors. *International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*, 1138–1143.
- de Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12).
- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: a longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 31.
- Haddon, J. (2018). The impact of employees' well-being on performance in the workplace. *Strategic HR Review*.

- Hasbullah. (2021). *Kesejahteraan karyawan Indonesia masih menjadi kekhawatiran*. Times Indonesia.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the Work Well-Being Questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394–397.
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1), 1–16.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275.
- van den Tooren, M., & de Jong, J. (2014). Job demands-resources and employee health and well-being: The moderating role of contract type. *Career Development International*.
- Yunita Patriella. (2021). *Laporan jll: Fasilitas kesejahteraan jadi prioritas karyawan di tempat kerja*. Bisnis.Com.

---

**Copyright holders:**

**Callista Vanessa Xenia, Zamralita, Yohanes Budiarto (2023)**

**First publication right:**

**Gema Ekonomi ( Jurnal Fakultas Ekonomi )**

---

**This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

