

**HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN  
*WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN  
KANTOR CABANG PERUSAHAAN “X”**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh  
gelar  
Sarjana Ekonomi

**Oleh:  
Evelyne Elisabeth  
2013120035**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**  
Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN – PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-  
XVI/S/XI/2013  
**BANDUNG  
2017**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMANDS  
WITH WORKPLACE WELL-BEING ON  
WORKERS AT BRANCH OFFICE OF COMPANY**

**“X”**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Economics

**By**  
**Evelyne Elisabeth**  
**2013120035**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS**  
**PROGRAM IN MANAGEMENT**

Accredited Based on the Decree on of BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-  
XVI/S/XI/2013

**BANDUNG**

**2017**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN  
*WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN  
KANTOR CABANG PERUSAHAAN "X"**

Oleh:

Evelyne Elisabeth  
2013120035

Bandung, Agustus 2017

Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)

Pembimbing Skripsi,

Ko-Pembimbing Skripsi

(Sapta Dwikardana, Ph.D.)

(Annisaa Novieningtyas, S.E., MSM.)

# PERNYATAAN



Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Evelyne Elisabeth  
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 1 April 1995  
NPM : 2013120035  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Hubungan antara *Job Demands* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan Kantor Cabang Perusahaan "X"

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Sapta Dwikardana, Ph.D. dan Annisaa Novieningtyas, S.E., MSM.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 4 Agustus 2017

Pembuat pernyataan :



(Evelyne Elisabeth)

## ABSTRAK

Menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) merupakan salah satu industri yang sedang diprioritaskan untuk dikembangkan karena memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional, yaitu sebagai penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja dalam jumlah cukup besar, dan sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional. Perusahaan “X” merupakan salah satu perusahaan asing yang berasal dari Korea Selatan dan bergerak di bidang garmen. Sejak 2015, Perusahaan “X” mempunyai kantor cabang yang terletak di Jawa Barat dengan total 31 karyawan.

Setiap pekerjaan tentunya mempunyai tuntutan masing-masing yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja maupun pemberi kerja. Pekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan keinginan perusahaan, sedangkan disisi lain perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan pekerja, salah satunya adalah kesejahteraan pekerja. *Workplace well-being* (kesejahteraan pekerja di lingkungan kerja) merupakan komponen yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan lingkungan kerja karena pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being* pada karyawan Kantor Cabang Perusahaan “X”.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Kantor Cabang Perusahaan “X”. Analisis korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen yaitu *job demands* (X) dan variabel independen yaitu *workplace well-being* (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara kedua variabel tersebut ( $\rho = 0.146$ ,  $p > 0.05$ , *two-tailed*). Walaupun tidak terdapat hubungan antara kedua variabel, penulis menyarankan agar perusahaan dapat meninjau kembali tuntutan kerja yang diberikan sehingga dapat disesuaikan dengan keadaan yang sebenarnya dan pembentukkan divisi *human resource* untuk kantor cabang.

*Keyword: Job demands, Workplace well-being*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Job demands* Dengan *Workplace well-being* Pada Kantor Cabang Perusahaan “X””. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan dari berbagai pihak. Maka, pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya atas bantuan, motivasi, didikan, dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini, antara lain kepada:

1. Bapak Natalius Yanto, Ibu Maria, Agata Alexandra, Frans Lawrensus, dan Stella Regina Lawrensia yang selalu menyediakan rumah penuh dengan dukungan, doa, dan kasih sayang yang tidak pernah habis bagi penulis
2. Bapak Sapta Dwikardana dan Ibu Annisaa Novieningtyas atas motivasi dan waktu yang diberikan selama proses penyusunan skripsi. Terimakasih telah dengan sabar selalu membimbing dan memberikan ilmu bagi penulis
3. Ibu Dr. M. Merry Marianti, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra. M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan
5. Riansyah Aulia Wardhana, yang selalu menjadi inspirasi dan motivasi bagi penulis. Terimakasih atas semua dukungan dan doa, serta selalu meluangkan waktunya untuk berbagi cerita, cita-cita, suka-duka, canda-tawa hingga tangis bersama, dan tidak pernah lelah untuk berada disamping penulis dalam setiap kondisi
6. Fitria Purnamasari, Tsaqif Fauzan, Kasandy Andiona, Prananda Ikhsan, Dika Muhammad Raihan, dan Ashifa Rahma yang telah menjadikan Bandung sebuah tempat yang sangat menyenangkan bagi penulis dan berjuta cerita yang dipenuhi oleh bumbu-bumbu sehingga semuanya terasa lebih manis dan sulit untuk ditinggalkan. *Love-hate relationship partner for real!*

7. Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen 2013 dan terkhusus Divisi *Human Resource Development*, terimakasih atas perjalanan panjang yang tidak mudah, tetapi selalu indah. Terimakasih atas segala pembelajaran, perdebatan, kebahagiaan yang senantiasa diberikan, serta wadah dan ajang beraktualisasi diri bersama. Tanpa kalian, tidak mungkin penulis bisa menjadi seperti ini. *See you guys on top!*
8. Novena Rena Parengkuan dan Astrid Aprilia, atas segala kesabaran dan keikhlasan untuk menemani penulis dari semester satu sampai sekarang
9. Elizabeth Elvienna, Priska Eunike Darmadi, dan Maria Sarita atas dukungan serta kebersamaannya sampai saat ini, perjuangan menuju kebahagiaan hakiki, dan semua canda-tawa yang tidak pernah berubah
10. Seluruh pengurus HMPSM periode 2014/2015 dan periode 2015/2016 atas semua pembelajaran sehingga penulis dapat berkembang tidak hanya dari sisi berorganisasi, tetapi menjadi individu yang jauh lebih baik
11. Teman-teman Manajemen Angkatan 2013, atas perjuangan, kebersamaan, dan kehidupan kampus yang penuh dengan bercanda dari awal sampai sekarang
12. Seluruh responden dan pihak yang telah membantu proses penyelesaian tugas akhir ini, terimakasih atas partisipasi dan dukungan yang telah diberikan
13. Seluruh teman-teman Manajemen dan Unpar, seluruh jajaran dosen, tata usaha, pekarya, dan seluruh elemen Universitas Katolik Parahyangan atas segala bantuan selama masa perkuliahan

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat beberapa kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki. Maka, penulis sangat terbuka atas semua kritik dan saran yang akan diterima sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Bandung, 4 Juli 2017

Evelyne Elisabeth

## DAFTAR ISI

|       |   |      |
|-------|---|------|
|       | ABSTRAK .....   | i    |
|       | KATA PENGANTAR.....   | ii   |
|       | DAFTAR ISI .....  | iv   |
|       | DAFTAR TABEL .....  | vi   |
|       | DAFTAR GAMBAR.....  | vii  |
|       | DAFTAR LAMPIRAN .....   | viii |
| <br>  |   |      |
| BAB 1 | PENDAHULUAN .....   | 1    |
|       | 1.1 Latar Belakang Masalah .....  | 1    |
|       | 1.2 Rumusan Masalah.....  | 4    |
|       | 1.3 Tujuan Penelitian .....   | 5    |
|       | 1.4 Manfaat Penelitian .....  | 5    |
|       | 1.5 Kerangka Pemikiran .....  | 5    |
| <br>  |   |      |
| BAB 2 | TINJAUAN PUSTAKA .....  | 9    |
|       | 2.1 <i>Job Demands</i> .....  | 9    |
|       | 2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Demands</i> .....              | 10   |
|       | 2.1.2 Dampak dari <i>Job Demands</i> .....                                  | 12   |
|       | 2.2 <i>Workplace Well-Being</i> .....                                       | 13   |
|       | 2.3 Hubungan Antara <i>Job Demands</i> dan <i>Workplace Well-Being</i> .... | 15   |
| <br>  |   |      |
| BAB 3 | METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....   | 17   |
|       | 3.1 Metode Penelitian .....   | 17   |
|       | 3.1.1 Teknik Pengumpulan Data .....   | 17   |
|       | 3.1.2 Populasi .....  | 18   |
|       | 3.1.3 Operasionalisasi Variabel.....  | 18   |
|       | 3.1.4 Teknik Pengolahan dan Analisa Data .....                              | 23   |
|       | 3.1.5 Uji Instrumen.....  | 25   |
|       | 3.2 Objek Penelitian.....   | 29   |
| <br>  |   |      |
| BAB 4 | HASIL DAN PEMBAHASAN .....  | 31   |
|       | 4.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden .....                       | 31   |
|       | 4.2 Analisis Deskriptif Variabel .....                                      | 33   |
|       | 4.2.1 <i>Job Demands</i> .....  | 34   |
|       | 4.2.2 <i>Workplace Well-Being</i> .....                                     | 41   |
|       | 4.3 Analisis Korelasi Rank Spearman .....                                   | 48   |
| <br>  |   |      |
| BAB 5 | SARAN DAN KESIMPULAN .....  | 52   |
|       | 5.1 Kesimpulan .....  | 52   |

|     |                            |    |
|-----|----------------------------|----|
| 5.2 | Saran .....                | 58 |
|     | DAFTAR PUSTAKA.....        | 60 |
|     | LAMPIRAN .....             | 62 |
|     | RIWAYAT HIDUP PENULIS..... | 83 |

## DAFTAR TABEL

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Tabel 3. 1  | Operasionalisasi Variabel <i>Job Demands</i> .....                                      | 19 |
| Tabel 3. 2  | Operasionalisasi Variabel <i>Workplace Well-Being</i> .....                             | 20 |
| Tabel 3. 3  | Intepretasi Hasil Jawaban Responden.....  | 24 |
| Tabel 3. 4  | Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Demands</i> .....                                   | 25 |
| Tabel 3. 5  | Hasil Uji Validitas Variabel <i>Workplace Well-Being</i> .....                          | 26 |
| Tabel 3. 6  | Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Demands</i> .....   | 28 |
| Tabel 3. 7  | Hasil Uji Reliabilitas <i>Workplace Well-Being</i> .....                                | 28 |
|             |   |    |
| Tabel 4. 1  | Jenis Kelamin Responden .....   | 31 |
| Tabel 4. 2  | Usia Responden.....   | 32 |
| Tabel 4. 3  | Pendidikan Terakhir Responden .....   | 32 |
| Tabel 4. 4  | Lama Bekerja Responden .....  | 33 |
| Tabel 4. 5  | Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Work Scheduling</i> .....                 | 34 |
| Tabel 4. 6  | Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Workload</i> dan <i>Workpace</i><br>..... | 35 |
| Tabel 4. 7  | Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Job Content</i> .....                     | 38 |
| Tabel 4. 8  | Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Job Control</i> .....                     | 39 |
| Tabel 4. 9  | Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Nilai Intrinsik.....                         | 41 |
| Tabel 4. 10 | Hasil Jawaban Responden Dimensi Nilai Ekstrinsik.....                                   | 44 |
| Tabel 4. 11 | Hasil Uji Korelasi Rank Spearman .....  | 49 |
| Tabel 4. 12 | Hasil Uji Korelasi Antar Dimensi.....   | 49 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Gambar 1.1 Model Penelitian ..... | 8 |
|-----------------------------------|---|

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| Lampiran 1: Kuesioner.....  | 62 |
| Lampiran 2: Hasil Uji Validitas <i>Job Demands</i> .....                      | 68 |
| Lampiran 3: Hasil Uji Validitas <i>Workplace Well-Being</i> .....             | 70 |
| Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Demands</i> .....                   | 72 |
| Lampiran 5: Hasil Uji Reliabilitas <i>Workplace Well-Being</i> .....          | 74 |
| Lampiran 6: Hasil Jawaban Responden Dimensi <i>Job Demands</i> .....          | 76 |
| Lampiran 7: Hasil Jawaban Responden Dimensi <i>Workplace Well-Being</i> ..... | 78 |
| Lampiran 8: Hasil Jawaban Pertanyaan Terbuka.....                             | 80 |

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset dan kunci keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Kualitas kinerja yang baik sudah menjadi faktor penting yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik tentunya didukung dengan motivasi yang diberikan, sikap positif dari dalam diri karyawan, dan terpenuhinya kesejahteraan pekerja. Hal ini dapat mendorong para pekerja untuk terus berupaya dalam membantu perkembangan perusahaan. Memiliki karyawan yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan perusahaan tentunya menjadi harapan bagi semua perusahaan.

Kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) merupakan salah satu faktor yang tidak bisa lepas dari isu penting dalam suatu perusahaan, karena kesejahteraan pekerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengefektifkan biaya yang berhubungan dengan penyakit dan kesehatan pekerja, ketidakhadiran (*absenteeism*), pergantian pekerja (*turnover*), performa kerja (*job performance*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Berdasarkan Page (2005) terdapat tiga komponen dari *employee well-being*, yaitu *subjective well-being* (kepuasan kehidupan secara pribadi), *workplace well-being* (kepuasan kerja dan hal-hal terkait pekerjaan), dan yang terakhir adalah *psychological well-being* (penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan diri). Dikutip dari penelitian sebelumnya (Anwarsyah, W., Salendu, A., & Radikun, T.B.S., 2012), dari ketiga komponen *employee well-being*, *workplace well-being* (kesejahteraan pekerja di tempat kerja) adalah komponen yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan lingkungan kerja karena pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja.

*Workplace well-being* telah menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Tidak terpenuhinya kesejahteraan karyawan dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, salah satunya adalah kinerja yang buruk sehingga dapat berdampak langsung pada hasil pekerjaan. *Workplace well-being*

merupakan rasa sejahtera yang diperoleh dari pekerjaan yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan. *Core affect* merupakan keadaan yang mencakup rasa nyaman atau tidak nyaman bercampur dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia (Russel dalam Page, 2005). Banyak faktor yang menjadi variabel penentu munculnya kesejahteraan pekerja di suatu perusahaan. Bakker dan Demerouti (2006) menyatakan banyak studi yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), yang meliputi *job demands*, *job control*, dan *job resources*, dapat memiliki dampak yang mendalam pada kesejahteraan pekerja. Tuntutan pekerjaan atau *job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis yang terus-menerus dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisik dan/atau psikologis tertentu (Bakker dan Demerouti, 2006).

Setiap profesi yang digeluti seseorang, pasti mempunyai tuntutannya masing-masing. Tuntutan kerja antara lain seperti beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas, dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan adanya masalah-masalah keluarga. Tuntutan kerja yang seperti inilah yang dapat menimbulkan stres kerja kepada karyawan. Telah dibuktikan dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh terhadap stres, depresi, dan *burnout*.<sup>1</sup> Stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda.

Kondisi perekonomian Indonesia yang kian membaik menjadi daya tarik tersendiri bagi investor asing dalam menanamkan modal, salah satunya di sektor tekstil dan garmen. Dikutip dari <http://www.bkpm.go.id/id/peluang-investasi/peluang->

---

<sup>1</sup> Sumber: Putra, Yanuar Surya dan Hari Mulyadi, Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT. TRIPILAR BETONMAS SALATIGA

berdasarkan-sektor/industri, perkembangan industri garmen di Indonesia mulai mengalami pertumbuhan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya investor asing yang berbondong-bondong menanamkan modal di Indonesia pada industri ini. Indonesia telah berhasil memosisikan dirinya sebagai pasar produksi alternatif untuk merek *fashion* dunia dan termasuk dalam 10 besar negara eksportir tekstil dan garmen. Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) mengklaim bahwa 80% pakaian global diproduksi di dalam negeri. Dengan adanya peningkatan investasi terutama di sektor ini, lapangan pekerjaan semakin terbuka lebar bagi masyarakat sekitar. Dikutip dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-844527/38-pabrik-garmen-asing-relokasi-ke-indonesia>, para investor asing merelokasi pabriknya ke Indonesia disebabkan sumber daya manusia yang dinilai berkualitas dan terampil.

Perusahaan “X” merupakan salah satu perusahaan asing yang menanamkan modalnya di Indonesia pada sektor garmen. Selama perjalanannya, Perusahaan “X” telah berhasil membangun reputasi baik perusahaan, terbukti melalui keberhasilannya menggandeng beberapa merek internasional. Guna mempertahankan kualitas dan kredibilitas, dibutuhkan integrasi dari seluruh elemen perusahaan. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan dituntut untuk dapat berperan sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan “X” mempunyai salah satu kantor cabang di Indonesia yang berisikan enam tim dengan total 31 pekerja. Para pekerja berkoordinasi langsung dengan kantor pusat dalam kegiatannya sehari-hari. Menurut salah satu pekerja Kantor Cabang Perusahaan “X” yang telah bekerja kurang-lebih satu tahun, permasalahan terbesar yang dialami oleh karyawan adalah beban kerja yang dianggap sangat besar. Hal ini didukung dengan jam kerja yang tidak wajar, imbalan yang dirasa tidak seimbang, dan tekanan yang dihadapi dari pekerjaan terutama pada bulan-bulan tertentu (*high season*). Selain itu, budaya kerja sangat berperan penting dalam perusahaan, disiplin kerja yang sangat ketat menyebabkan para karyawan sulit untuk mengikuti ritme kerja atasan sehingga tidak jarang hal ini memicu kelelahan dan stres pada karyawan.

Bekerja merupakan sebuah kesepakatan antara pihak karyawan dan perusahaan untuk dapat saling memenuhi kebutuhannya. Sehingga perusahaan pun berperan penting dalam memenuhi kebutuhan karyawan, salah satunya dari sisi

kesejahteraan pekerja. Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik menjadikan Kantor Cabang Perusahaan “X” sebagai objek penelitian. Selain itu, penelitian seperti ini belum pernah dilakukan pada industri garmen, sehingga peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah literatur studi berkaitan dengan kedua variabel tersebut.

Penelitian sebelumnya telah menyatakan bahwa adanya hubungan negatif pada *job demands* dan *workplace well-being*, semakin tinggi tuntutan kerja yang diberikan maka, semakin rendah *workplace well-being* yang dirasakan, demikian sebaliknya<sup>2</sup>. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada objek yang berbeda dengan mengambil judul penelitian “**Hubungan Antara Job demands dengan Workplace well-being Pada Kantor Cabang Perusahaan “X”**”. Penulis berharap penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengetahui tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, persepsi karyawan mengenai pemimpinnya, dan kesejahteraan pekerja di lingkungan kerja perusahaan sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan performa kerja karyawan guna meningkatkan efektivitas perusahaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Bagaimana kondisi *job demands* yang dirasakan oleh para pekerja Kantor Cabang Perusahaan “X”?
2. Bagaimana kesan *workplace well-being* yang dialami oleh para pekerja Kantor Cabang Perusahaan “X”?
3. Bagaimana hubungan antara kondisi *job demands* dan kesan *workplace well-being* di Kantor Cabang Perusahaan “X”?

---

<sup>2</sup> Sumber: Anwarysah et al., 2012, Hubungan Antara *Job demands* dengan *Workplace well-being* Pada Pekerja Shift

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui kondisi *job demands* yang dirasakan oleh para pekerja Kantor Cabang Perusahaan “X”.
2. Untuk mengetahui kesan *workplace well-being* yang dialami oleh para pekerja Kantor Cabang Perusahaan “X”.
3. Untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being* di Kantor Cabang Perusahaan “X”.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manajemen perusahaan dapat mengetahui kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja dan kondisi karyawan mengenai tuntutan pekerjaan yang diberikan secara menyeluruh, sehingga dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan bahan evaluasi guna meningkatkan efektivitas perusahaan
2. Menambah literatur studi mengenai *job demands* dan *workplace well-being* untuk kalangan akademis sehingga dapat membantu dan mengembangkan lebih lanjut mengenai penelitian ini

### 1.5 Kerangka Pemikiran

Memiliki kinerja karyawan yang baik tentunya merupakan keinginan seluruh perusahaan. Kinerja yang baik akan berdampak langsung maupun tidak langsung pada hasil yang baik juga. Kinerja karyawan ditunjang oleh beberapa hal, salah satunya adalah terpenuhinya kesejahteraan karyawan. Kebutuhan atas kesejahteraan berhubungan dengan rasa puas dan rasa nyaman yang dirasakan karyawan selama menjalani pekerjaannya. Seiring berjalannya perkembangan di dunia bisnis, karyawan telah menjadi aset dan kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Maka, memenuhi hak karyawan atas kesejahteraan dalam lingkungan kerja (*workplace well-being*) pun menjadi sorotan penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Menurut Page (2005), *workplace well-being* merupakan rasa sejahtera yang diperoleh dari pekerjaan yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). *Core*

*affect* merupakan keadaan yang mencakup rasa nyaman atau tidak nyaman bercampur dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia (Russel dalam Page, 2005). Nilai pekerjaan (*work values*), baik intrinsik maupun ekstrinsik, didefinisikan sebagai derajat harga, kepentingan, dan hal-hal yang disukai oleh individu di tempat kerja (Knoop, dalam Page, 2005).

*Workplace well-being* telah menjadi komponen penting yang menarik perhatian pihak perusahaan, dengan terpenuhinya *workplace well-being* akan berdampak pada tidak hanya kinerja yang baik bahkan kontribusi lebih atau *extra job performance* karyawan. Perilaku ini tentunya menjadi harapan bagi perusahaan sehingga dapat membantu perkembangan perusahaan. Tetapi, dalam prakteknya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja, salah satunya adalah tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan (*job demands*).

Dalam dunia kerja, profesi apapun tentunya mempunyai tuntutan masing-masing, misalnya dari cara menghadapi dan menyelesaikan masalah, berinteraksi dengan anggota internal maupun eksternal perusahaan, serta tugas-tugas lain yang akan dihadapi. Menurut Karasek (dalam Anwarsyah, W., Salendu, A., & Radikun, T.B.S., 2012), *job demands* merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja, stresor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stres yang berkaitan dengan konflik personal, selain itu juga berhubungan dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi, dan tekanan sosial. Kristensen *et al.* (2004) mengungkapkan bahwa *job demands* menjadi konstruk paling penting dalam menjelaskan stres pada pekerjaan. Penelitian Kitaoka-Higashiguchi, Nakagawa, Morikawa, Ishizaki, Miura, Naruse, dan Kido (2002) menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat depresi seseorang. Grebner, Semmer, dan Elfering dalam Anwarsyah, W., Salendu, A., & Radikun, T.B.S. (2012), menyatakan bahwa stresor pekerjaan (dalam hal ini, *job demands*) adalah satu hal yang mungkin menjadi penyebab buruknya *well-being*, kesehatan, dan performa kerja (*job performance*).

Faktor-faktor tersebut pun dirasakan oleh karyawan Kantor Cabang Perusahaan “X”. Seperti yang telah dikatakan oleh salah satu pekerjanya, beban kerja yang sangat berat dan tekanan dari atasan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan “X” merupakan perusahaan asing yang bergerak di industri garmen, bekerjasama dengan merek-merek internasional merupakan hal yang dihadapi sehari-

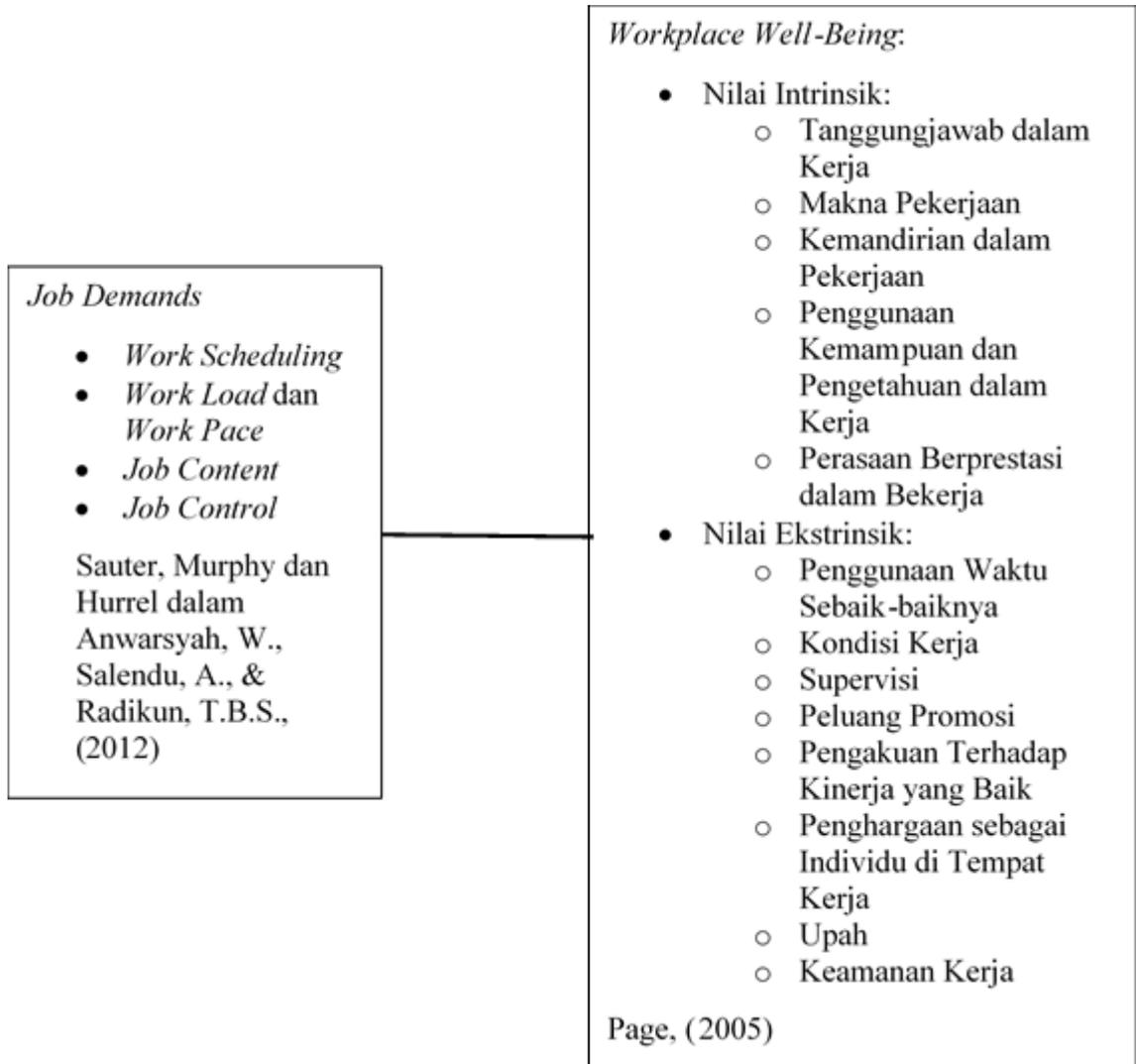
hari. Pada waktu tertentu (*high season*), jam kerja yang ditetapkan tidak pernah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga bekerja pada hari libur dan lebih dari sepuluh jam sudah menjadi tanggungjawab yang harus diemban oleh karyawan. Hal ini tentunya menjadi masalah besar bagi para pekerja.

Karyawan Kantor Cabang Perusahaan “X” terdiri atas enam tim dengan total 31 karyawan yang mempunyai tanggungjawab berbeda. Para pekerja setiap harinya berkoordinasi langsung dengan kantor pusat dalam menjalankan proses produksi. Tekanan serta budaya perusahaan yang dikenal sangat disiplin menuntut pekerja memenuhi target walaupun harus bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan. Beban kerja yang berlebihan ini tidak jarang menyebabkan kelelahan dan stres bagi karyawan.

Dalam mencapai dan mempertahankan kualitas produksi tersebut, tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karyawan berperan penting dalam memenuhi tuntutan perusahaan guna menjaga nama baik perusahaan dan performa kerja. Tetapi, dalam mencapai hal tersebut, pihak perusahaan pun sudah sadar atas pentingnya pemenuhan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan kondisi karyawan mengenai tuntutan kerja yang diberikan terutama di industri garmen.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being* sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Model Penelitian**



Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Terdapat hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being* pada karyawan Kantor Cabang Perusahaan “X”.