



Hubungan *Job Demands* dengan *Workplace Well-Being* Karyawan Rumah Sakit X Kota Padang

Frihapma Semita Ade^{1✉}, Riadhil Himmah², Ria Okfrima³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

frihapma@upiyptk.ac.id

Abstract

Humans are the most important resource in a company. Without good human resources, a company will not be able to run well and smoothly. At work, employees are required to be able to carry out their work and responsibilities well. These demands vary, from carrying out tasks on time, good performance, and many other demands which sometimes cause unhappiness in employees at work, because they feel pressured by the various existing job demands. This research aims to determine the relationship between job demands and workplace well-being among employees at Hospital X in Padang City. The measuring instrument used in this research is the job demands and workplace well-being scale. The sampling technique in this research used accidental sampling technique. The sample in this study was 138 employees of Hospital X in Padang City. Validity and reliability testing in this research used the Cronbach's Alpha technique. The results of the validity coefficient on the job demands scale move from $r_{ix}=0.313$ to $r_{ix}=0.611$ with a reliability coefficient value of $\alpha=0.863$, while the results of the validity coefficient on the workplace well-being scale move from $r_{ix}=0.310$ to $r_{ix}=0.599$ with a reliability coefficient of $\alpha=0.891$. Based on data analysis, a correlation value of -0.447 was obtained with a significance level of 0.000 , which means the hypothesis was accepted. This shows that there is a relationship between job demands and workplace well-being among employees at Hospital X in Padang City.

Keywords: job demands, workplace well-being, employee, hospital, Padang.

Abstrak

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting di dalam sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang baik, sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik dan lancar. Di dalam pekerjaan, karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik. Tuntutan tersebut beragam, mulai dari mengerjakan tugas tepat waktu, performa yang baik, dan masih banyak tuntutan lainnya yang terkadang menimbulkan ketidakbahagiaan pada karyawan ditempat kerjanya, karena merasa tertekan dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan Rumah Sakit X di Kota Padang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *job demands* dan *workplace well-being*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 138 orang karyawan Rumah Sakit X di Kota Padang. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Hasil koefisien validitas pada skala *job demands* bergerak dari $r_{ix}=0,313$ sampai dengan $r_{ix}=0,611$ dengan nilai koefisien reliabilitas $\alpha=0,863$ sedangkan hasil koefisien validitas pada skala *workplace well-being* bergerak dari $r_{ix}=0,310$ sampai dengan $r_{ix}=0,599$ dengan nilai koefisien reliabilitas $\alpha=0,891$. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar $-0,447$ dengan taraf signifikansi $0,000$ yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan Rumah Sakit X di Kota Padang.

Kata kunci: *job demands*, *workplace well-being*, karyawan, Rumah Sakit, Padang

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Rumah Sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat pakar, dan padat modal. Undang-Undang nomor 44 tahun 2009 menjelaskan Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa, rumah sakit mempunyai kaitan erat dengan pengelolaan sumber daya, baik sarana fisik, prasarana, maupun sumber daya manusia [1].

Rumah Sakit sebagai pelayanan kesehatan mengakibatkan karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan. Namun masih adanya isu di mata masyarakat terkait masih banyak Rumah Sakit yang dinggap masyarakat kurang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, seperti pelayanan karyawan yang kurang cekatan dan kurang tanggap terhadap keinginan pasien sehingga dapat mengurangi tingkat kepuasan pasien. Hal ini berpengaruh pada kepercayaan dan dapat mengurangi citra baik Rumah Sakit di mata Masyarakat [1].

Pekerjaan di rumah sakit diakui sebagai tuntutan yang membutuhkan komitmen tinggi dari karyawan dalam merawat pasien yang menghadapi penyakit dan memberikan dukungan kepada keluarga pasien. Berbagai tuntutan dan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan terkait dengan karakteristik pekerjaan di rumah sakit yang sangat menantang. Adanya beragam masalah dalam rumah sakit seperti beban kerja, permasalahan teknologi, tuntutan administratif, hambatan komunikasi, serta kesulitan dalam mengambil cuti dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Semua permasalahan ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat menyebabkan kelelahan dan dampak negatif lainnya. Dampak yang mungkin muncul diantaranya ketidakhadiran, penurunan kinerja, penurunan kualitas layanan, dan pengaruh buruk pada kesejahteraan karyawan lainnya. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengatasi dan mengelola permasalahan ini dengan serius untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan seluruh karyawan Rumah Sakit [2].

Agar karyawan memberikan pelayanan yang bermutu dan kinerja yang baik, kewajiban rumah sakit salah satunya adalah memberi kesejahteraan kepada karyawan dan menjaga keselamatan kerja yang merupakan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi rumah sakit secara profesional (Kode Etik Rumah Sakit). Kesejahteraan yang dimiliki karyawan akan mengarahkan pada individu tersebut membangun fungsi positif pada dirinya. Fungsi positif ini menjadikan dirinya mampu untuk menetapkan tujuan dan arti pada hidupnya, dapat memiliki kontrol dalam lingkungan pekerjaannya. Terdapat tiga hal dalam menjelaskan terkait dengan *Employee Well-being*, yaitu *subjective well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being* [3]. Diantara 3 komponen tersebut, *workplace well-being* menjadi komponen yang paling dekat dengan karyawan karena berhubungan dengan karyawan dan lingkungan pekerjaannya [4].

Workplace well-being merupakan suatu hal yang terpenting yang banyak diyakini bahwa memperbaiki kesejahteraan di tempat kerja akan memberikan dampak yang positif bagi peningkatan mutu organisasi. Lebih lanjut menjelaskan bahwa *workplace well-being* merupakan suatu keharusan bagi pimpinan organisasi terhadap untuk mendapatkan apa yang menjadi hak pribadi karyawan tersebut dengan memberikan kesempatan mereka untuk mengekspresikan diri [5]. *Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan ditempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negatif ditempat kerja serta kepuasan dalam bekerja [6].

Kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being* sebagai suatu perasaan sejahtera yang muncul dalam diri individu yang dimiliki oleh karyawan di

suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki keterkaitan dengan perasaan secara umum (*core affect*) dan penilaian intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). *Core affect* berkaitan dengan adanya perasaan emosi positif dan perasaan emosi negatif secara umum yang muncul ketika melakukan pekerjaan. Sedangkan *work values* yaitu nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan yang dilakukan yaitu nilai intrinsik dan ekstrinsik. Nilai intrinsik mencakup elemen-elemen yang terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri. Di sisi lain, nilai ekstrinsik melibatkan faktor-faktor di luar pekerjaan yang memengaruhi kesejahteraan dalam bekerja [6].

Workplace well-being terbagi menjadi 2 dimensi, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik terkait dengan perasaan karyawan terhadap tugas yang dimiliki dalam ranah pekerjaan mereka, diantaranya yaitu memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam bekerja, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, dan perasaan berprestasi dalam bekerja. Sedangkan dimensi ekstrinsik mengacu pada hal-hal dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja, diantaranya yaitu menggunakan waktu sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, pemberian upah, dan rasa aman [7].

Workplace well-being memainkan peran yang sangat penting bagi organisasi agar organisasi dapat memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi. Produktivitas dan kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila *workplace well-being* terjamin dengan baik, jika organisasi berhasil mewujudkan *workplace well-being*, maka motivasi karyawan akan meningkat serta mengurangi stres kerja dan memberikan persatuan dan keharmonisan [8]. *Workplace well-being* bertujuan untuk memastikan keselamatan, kepuasan, dan keterlibatan karyawan. Baik kesejahteraan pekerja maupun *workplace well-being* merupakan elemen penting untuk efektivitas dan efisiensi organisasi karena *workplace well-being* merupakan bagian dari kesejahteraan pekerja. Selama organisasi memastikan kesejahteraan pekerja dan tempat kerja, organisasi akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi oleh karena itu akan menguntungkan dan berkelanjutan dengan mencapai tujuan organisasinya [9].

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *workplace well-being*, diantaranya yaitu *job demands*, *job control*, dan *job resource*. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being*, yaitu *job demands* [10]. *Job demands* atau tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya atau keterampilan fisik atau psikologis (kognitif dan emosional) yang berkelanjutan, oleh karena itu dikaitkan dengan biaya fisiologis atau psikologis tertentu. Tuntutan tersebut meliputi tekanan waktu,

tuntutan emosional, tuntutan yang bertentangan, tuntutan fisik dan usaha kerja secara umum [11].

Job demands merupakan aspek dari pekerjaan yang berpotensi menyebabkan ketegangan di mana kondisi ini melebihi kemampuan karyawan [12]. Terdapat tiga dimensi dari *job demands*, yaitu *work overload*, *emotional demands*, dan *cognitive demands*. *Work overload* diartikan sebagai adanya beban kerja yang mengacu pada sejauh mana karyawan perlu menyelesaikan banyak tugas dalam jangka waktu yang singkat. *Emotional demands* mengacu pada masalah di tempat kerja yang memengaruhi karyawan secara pribadi dan menguras emosi saat melakukan pekerjaan, sedangkan *cognitive demands* berorientasi pada proses yang memerlukan kerja otak dan konsentrasi untuk memproses semua tugas yang diberikan [13].

Job demands seringkali mengakibatkan beban kerja berlebih, dan tuntutan emosional yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. *Job demands* menyebabkan kelelahan bagi karyawan apabila tuntutan pekerjaan seperti kelebihan beban kerja, tuntutan emosional, kondisi kerja yang tidak menguntungkan, dan campur tangan pekerjaan-rumah yang tinggi dan sumber daya pekerjaan seperti otonomi, dukungan sosial, dan umpan balik kinerja masih kurang yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja [14]. *Job demands* dapat memicu ketegangan sehingga dapat meningkatkan kemampuan adaptif karyawan dalam bekerja, namun *job demands* yang berlebihan justru akan dapat memicu stres yang mengharuskan karyawan untuk mengeluarkan usaha lebih ketika menghadapinya, bagi karyawan yang tidak mampu menghadapi tekanan tersebut akan menimbulkan respon negatif seperti kecemasan, depresi serta kelelahan [15].

Job demands merupakan salah satu faktor yang memang mempengaruhi *workplace well-being*, sebagian karyawan menganggap bahwa *job demands* sebagai suatu beban yang dapat mengganggu dirinya untuk mendapatkan *workplace well-being* [4].

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal peneliti terhadap 10 karyawan di Rumah Sakit X di Kota Padang, diperoleh keterangan bahwa karyawan merasa bahwa upah yang diberikan tidak sesuai dengan intensitas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan juga merasa bahwa untuk mendapat peluang promosi, karena harus menunggu selama dua tahun kerja. Karyawan juga menghadapi kesulitan dalam membagi waktu karena terkadang karyawan harus melebihi waktu kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Karyawan juga mengalami keterbatasan waktu istirahat karena harus terus melayani pasien. Terkadang, dalam situasi tertentu, karyawan di Rumah Sakit secara mendadak diberikan tugas tambahan dan lembur yang kadang dapat mengganggu keseimbangan waktu dan kehidupan serta memperlambat jadwal pulang. Adanya

tugas yang mendesak membuat karyawan harus segera menyelesaikannya sehingga menyebabkan kelelahan. Selanjutnya jika ada pekerjaan yang berbeda dalam satu waktu sekaligus yang harus dikerjakan menyebabkan karyawan merasa terburu-buru dan sulit untuk mengatur waktu dengan efektif.

Karyawan juga mengungkapkan ada beberapa ruangan kerja yang terkesan sempit sehingga mengakibatkan kesulitan untuk bergerak dengan leluasa, serta menimbulkan ketidaknyamanan dan keterbatasan dalam menjalankan tugas-tugas. Selain itu, ruangan sempit juga menyebabkan berkas-berkas menjadi susah diatur dan mudah hilang, sehingga memungkinkan untuk kehilangan berkas penting. Selain itu, kebisingan yang terjadi di Rumah Sakit jika pasien banyak juga dapat mengganggu rasa nyaman dalam bekerja dan kefokusannya menjadi terganggu serta berkurang. Karyawan mengungkapkan bahwa apabila mendapat keluhan dari pasien, hal tersebut dapat merusak semangat kerja, terutama jika tidak ada dukungan dari lingkungan sekitar, hal ini menyebabkan karyawan merasa kurangnya makna dalam pekerjaan. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan di Rumah Sakit X Kota Padang”.

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan variabel dependen adalah *workplace well-being* (Y) dan variabel independennya adalah *job demands* (X). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit X di Kota Padang berjumlah 277 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, yang artinya metode pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bisa dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data [16].

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *job demands* dan skala *workplace well-being*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Bentuk skala yang digunakan untuk mengukur *job demands* dan *workplace well-being* menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) [17].

Skala penelitian akan melewati berbagai tahap analisis, yaitu uji validitas, validitas dapat diartikan sebagai sejauh mana instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur [17]. Suatu item dapat dianggap memiliki daya diskriminasi yang memuaskan jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi bisa digunakan batas nilai berkriteria $r_{xy} \geq 0,3$ [18]. Data

skala dikatakan memiliki daya beda tinggi jika koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) dan sebaliknya aitem skala dikatakan gugur jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} < 0,3$).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala *Likert*) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, digunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik [19].

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov*. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*lineary*) kurang dari 0,05. Model statistik yang digunakan untuk melihat linearitas kedua variabel tersebut menggunakan *test for linearity*. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasikan [19]. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* yang digunakan untuk mencari hubungan variabel dependen dan independen. Uji hipotesis korelasi yang digunakan pada penelitian ini adalah jika $P < 0,01$, maka dapat dikatakan kedua variabel penelitian mempunyai kontribusi hubungan yang signifikan. Skala dalam penelitian ini melewati beberapa tahapan analisis dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 21.0.

3. Hasil dan Pembahasan

Peneliti menyebarkan 138 skala *job demands* dan skala *workplace well-being* dan meminta kesediaan kepada karyawan untuk mengisi skala kemudian menjelaskan cara pengisian skala.

3.1. Hasil

Koefisien validitas skala *job demands* memiliki nilai *corrected item total correlation* berkisar antara 0,313 sampai dengan 0,611. Koefisien reliabilitasnya sebesar 0,863. Koefisien validitas skala *workplace well-being* memiliki nilai *corrected item total correlation* berkisar antara 0,310 sampai dengan 0,599 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,891. Uji normalitas dalam penelitian ini menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil uji normalitas *job demands* dan *workplace well-being* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas *Job Demands* dan *Workplace Well-Being*

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Job Demands</i>	130	1.287	0,073	Normal
<i>Workplace well-being</i>	130	1.049	0,021	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala *job demands* sebesar $p=0,073$ dengan $KSZ=1,287$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala *workplace well-being* diperoleh nilai signifikansi sebesar $p=0,221$ dengan $KSZ=1,049$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal. Hasil uji linearitas *job demands* dan *workplace well-being* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Linearitas *Job Demands* dan *Workplace Well-Being*

N	Df	Mean Square	F	Sig
138	1	2053.476	36.386	0,000

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai $F = 36,386$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($P < 0,05$), artinya varians pada skala *job demands* dan skala *workplace well-being* tergolong linear. Hasil uji hipotesis *job demands* dan *workplace well-being* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis *Job Demands* dan *Workplace Well-Being*

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	P	(α)
0,000	1	-0,447	0,200	Sig (2-tailed) 0,000 < 0,01 level of significant (α), berarti hipotesis diterima

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel *job demands* dan *workplace well-being* dengan taraf signifikansi $p=0,000$ ($p < 0,01$) dan nilai $r=-0,477$ menunjukkan derajat hubungan yang berarah negatif dengan taraf sedang artinya hipotesis diterima. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *job demands* dan *workplace well-being* yang artinya jika *job demands* tinggi, berarti *workplace well-being* rendah, dan sebaliknya jika *job demands* rendah, maka *workplace well-being* tersebut akan tinggi. Hasil *descriptive statistic* skala *job demands* dan *workplace well-being* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. *Descriptive Statistic* Skala *Job Demands* dan *Workplace Well-Being*

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Min	Max
<i>Job demands</i>	138	57,56	4.302	47	72
<i>Workplace well-being</i>	138	89,44	8.667	69	122

Berdasarkan nilai di atas maka dapat dilakukan pengelompokkan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan

atribut yang diukur. Pengelompokan kategorisasi subjek dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengelompokan Kategorisasi Subjek

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase	Kategorisasi
<i>Job Demands</i>	47-53	15	10,86%	Rendah
	54-62	104	75,36%	Sedang
	63-74	19	13,76%	Tinggi
<i>Workplace well-being</i>	69-81	18	13,04%	Rendah
	82-98	108	78,26%	Sedang
	99-122	12	8,69%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan bahwa ada 15 orang (10,86%) yang memiliki *job demands* dengan kategori rendah, 104 orang (75,36%) karyawan yang memiliki *job demands* dengan kategori sedang dan 19 orang (13,76%) yang memiliki *job demands* dengan kategori tinggi. Sementara itu ada 18 orang (13,04%) karyawan yang memiliki *workplace well-being* dengan kategori rendah, 108 orang (78,26%) yang memiliki *workplace well-being* dengan kategori sedang dan 12 orang (8,69%) yang memiliki *workplace well-being* pada kategori tinggi.

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan bahwa besarnya sumbangan *job demands* terhadap *workplace well-being* adalah sebesar 20%, dan 80% lagi dipengaruhi oleh faktor lain, faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* adalah *job control* dan *job resource* [10].

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment* (Pearson) yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 21.0, diperoleh nilai koefisien korelasi (r)=-0,447 dengan nilai (p) sig=0,000, karena nilai (p) sig 0,000 dengan <0,01 maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan Rumah Sakit X di Kota Padang dengan arah negatif dengan taraf sedang, artinya jika *job demands* tinggi, maka *workplace well-being* akan rendah, begitu juga sebaliknya jika *job demands* rendah maka *workplace well-being* akan tinggi.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment* (Pearson) diperoleh nilai koefisien korelasi (r)=-0,447 dengan nilai $p=0,000$. Nilai yang negatif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan X di Kota Padang, artinya jika *job demands* tinggi, maka *workplace well-being* pada karyawan akan rendah, sebaliknya jika *job demands* rendah, maka *workplace well-being* pada karyawan akan tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan hasil uji signifikan dengan bantuan IBM SPSS 21,0 didapatkan $p=0,000 < 0,01$ level of significant (α), artinya, hipotesis pada penelitian ini diterima, bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *job demands*

dengan *workplace well-being* pada karyawan Rumah Sakit X di Kota Padang.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa karyawan yang merasa tuntutan pekerjaannya rendah akan merasakan kesejahteraan di lingkungan kerja yang tinggi karena mendapatkan pengalaman-pengalaman yang positif sehingga ia akan merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi dan sebaliknya. *Workplace well-being* akan memberikan rasa yang aman, kemudian ada rasa nyaman, serta akan memberikan pengaruh yang besar bagi karyawan, sehingga para karyawan akan bahagia dan pekerjaan yang dilakukan selalu dinikmatinya. Hal tersebut akan memberikan dampak secara positif ketika para pekerja memiliki perasaan yang nyaman dan perasaan yang bahagia di tempat dimana mereka kerja. Sehingga akan ada dampak yang baik terhadap produktivitas kerja. Dalam tempat kerja, kesejahteraan harus dipunyai oleh para pekerja, hal tersebut bertujuan agar kinerjanya semakin meningkat dan memberikan pengaruh yang baik dilingkungan pekerjaannya. Produktivitas akan meningkat ketika kesejahteraan sudah ada serta akan terdapat kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja [20].

Salah satu penentu dari tinggi rendahnya *workplace well-being* pada karyawan adalah adanya *job demands*. Para karyawan ketika terdapat sebuah tuntutan dan penekanan dalam bekerja yang tidak disesuaikan dengan kemampuan serta wawasan yang dipunyai oleh karyawan, akan memberikan pengaruh terhadap rasa stress dalam bekerja. Stress dan kondisi fisik karyawan tentu akan memberikan pengaruh terhadap hasil pekerjaannya, oleh karena itu *workplace well-being* akan menurun [20].

4. Kesimpulan

Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being* dengan arah negatif, yaitu semakin tinggi *job demands* karyawan Rumah Sakit X di Kota Padang, maka semakin rendah *workplace well-being* yang dimiliki oleh karyawan. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah *job demands* maka akan semakin tinggi pula *workplace well-being* yang dimilikinya. Adapun sumbangan efektif *job demands* terhadap *workplace well-being* adalah sebesar 20%.

Daftar Rujukan

- [1] Rachdiansyah, I., & Tesmanto, J. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 77–84. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v16i2.102>.
- [2] Lehto, R.H., Heeter, C., Forman, J., Shanafelt, T., Kamal, A., Miller, P., & Paletta, M. (2020). Hospice Employees' Perceptions of Their Work Environment: A Focus Group Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph171716147>.

- [3] Anna, J. (n.d.). *The Making of A Person: The Relationship of Job Crafting and Leisure Crafting on Work Engagement, Occupational Role Salience, Job Performance and Psychological Well-Being*. <https://doi.org/10.18297/etd/3369>.
- [4] Dominica, V.S., & Wijono, S. (2019). Hubungan antara Job Demand dengan Workplace Well Being pada Karyawan Generasi Z di Jakarta. *Psikologia (Jurnal Psikologi)*, 4 (2), 1-9. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v4i2.1640>.
- [5] Fahyuni, E. F. (2021). *Menjadi Guru Yang Well Being di Masa Pandemi Covid-19*. <https://doi.org/10.21070/2021/978-623-6292-09-9>.
- [6] Rafifah, P.S., Maulana, A., & Gunawan, E. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora)*, 1(4), 448-456. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1157>.
- [7] Rossallina, L., & Rifameutia, T. (2023). Peran Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri pada Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Tahun Pertama di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Sosial*, 21(2), 157–169. <https://doi.org/10.7454/jps.2023.17>.
- [8] Sari, R.E. (2022). Workplace Well-Being Reviewed from Personal Characteristic and Job Demands Among Lecturers. Insight: *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24(1), 126-138. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v24i1.2326>.
- [9] Dhiman, Satinder. (2021). *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*. School of Business Woodbury University. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8>.
- [10] Agustini, I., & Maryam, E.W. (2022). Workplace Well-Being pada Karyawan PT.X di Sidoarjo. *Academia Open*, 6, 1-11. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>.
- [11] Rahayu, P.P. (2021). Model Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan (Literature Review). *Udicious: Journal of Management*, 2(2), 214-218. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.603>.
- [12] Mandala, C.I., & Nurendra, A.M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 291-304. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9>.
- [13] Barkhowa, M.K., & Widodo, T. (2020). Pengaruh Job Demands Terhadap Work Engagement Melalui Burnout Karyawan Industri Manufaktur di Salatiga. *Jurnal STIE Semarang*, 12(2), 128-151. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v12i2.419>.
- [14] Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2023). Job Demands-Resources Theory in Times of Crises: New Propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>.
- [15] Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resource terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173-184. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p173-184>.
- [16] Sanaky, M.M., Saleh, L.M., & Titaley, H.D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>.
- [17] Ikhwan, I. (2023). *Validitas dan Reliabilitas dalam Pengajaran*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/3ndbg>.
- [18] Nurdiana, I. (2020). *Perbedaan Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/t2d7x>.
- [19] Supplemental SPSS Operations. (2019). *Intermediate Statistics Using SPSS*, 395-438. <https://doi.org/10.4135/9781071802625.n14>.
- [20] Saputra, A.B., & Yuniasanti, R. (2022). Job Demands dan Workplace Well-Being Pada Pekerja Hotel X di Yogyakarta. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 17(2), 92-105. <http://dx.doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4581>.