

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X di Masa Pandemi Covid-19

Dhiaul Haq Ahlul Fiqih Islami^{1*} dan Nur Eva²

^{1,2}Psikologi, Universitas Negeri Malang, Malang

Penulis Koresponden: Dhiaul Haq Ahlul Fiqih Islami. Email: fiqih.psy@gmail.com.

Abstrak

Kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) terutama di masa pandemi saat ini merupakan isu penting dalam suatu perusahaan. *Workplace Well-Being* yang merupakan salah satu bagian dari kesejahteraan pekerja dianggap paling dekat dengan topik penelitian, karena adanya pandemi menuntut sebagian besar karyawan untuk kerja dari rumah (KDR)/ *work from home* (WFH). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Job Demands* (tuntutan pekerjaan) secara WFH dengan *Workplace Well-Being* menggunakan regresi linier sederhana. Sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* dan didapat 211 karyawan PT X yang mengikuti WFH. Pengukuran *Workplace Well-Being* menggunakan skala *Workplace Well-Being Questionnaire* dari Black Dog Institute yang berisi 31 aitem dengan validitas 0,000-0,023 dan reliabilitas 0,935 yang terbagi dalam empat dimensi yaitu *job satisfaction*, *organizational respect towards employees*, *company care (towards employees)* dan *work intrusion into personal life*. Pengukuran *Job Demands* menggunakan skala *Questionnaire for The Experience and Evaluation of Work* (QEEW 2.0) dengan validitas 0,000-0,025 dan reliabilitas 0,907. Berdasarkan hasil uji deskriptif, seluruh dimensi *Workplace Well-Being* berada pada kategori sedang, sedangkan *Job Demands* berada pada kategori sedang ke rendah dengan persentase 62% sedang dan sisanya pada kategori rendah. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa *Job Demands* berpengaruh terhadap seluruh dimensi *Workplace Well-Being* kecuali pada dimensi *Job Satisfaction*. Dimensi *work intrusion into personal life* mendapat pengaruh tertinggi yaitu 22,9% dengan koefisien β sebesar 0,479. Sementara dimensi *organizational respect towards employees* memperoleh koefisien β sebesar -0,175 dan dimensi *company care (towards employees)* memperoleh koefisien β sebesar -0,167.

Kata Kunci: *job demands*, *workplace well-being*, *work from home*, pandemic, COVID-19

1. Pendahuluan

Pandemi virus corona atau biasa disebut COVID-19 berdampak besar pada semua aspek masyarakat, termasuk kesehatan mental dan kesehatan fisik. Melansir berita di www.cnbcindonesia.com, semenjak Januari 2020 WHO telah menyatakan dunia masuk ke dalam darurat global terkait virus COVID-19. Untuk Indonesia sendiri, pemerintah telah mengumumkan status darurat bencana terhitung mulai tanggal 29 Februari 2020 (Koesmawardhani, N.W., 17 Maret 2020). Pemerintah Indonesia telah melakukan Langkah-langkah untuk menangani kasus pandemi ini, salah satunya adalah dengan mensosialisasikan gerakan *social distancing* dan PSBB di beberapa kota besar. PSBB ini menjelaskan bahwa semua orang harus menjaga jarak aman dengan orang lainnya minimal 2 meter, tidak melakukan kontak fisik langsung dengan orang lain, dan menghindari pertemuan massal untuk mengurangi bahkan memutus mata rantai infeksi COVID-19 (CNN Indonesia, 14 Maret 2020).

Sebuah paper terbitan The Lancet Psychiatry dari Holmes, Emily A, dkk. (2020) menunjukkan bahwa COVID-19 kemungkinan besar berdampak besar pada kesehatan mental sekarang dan di masa

depan. Paper tersebut mengacu pada wabah SARS pada tahun 2003 untuk menunjukkan bagaimana tingkat kecemasan, depresi, stres pasca-trauma dan bunuh diri meningkat setelah wabah itu. *Emotional well-being* masyarakat yang tinggal di pusat COVID-19 menurun sampai 74%; krisis ekonomi di tahun 1997, 2008, 2011 yang berdampak pada banyak negara, menurunkan kesejahteraan masyarakat (Piovani & Aydiner-Avsar, 2014). Dengan pandemi saat ini yang menyebabkan gangguan yang lebih besar, tampaknya kesehatan mental akan sangat terpengaruh lagi.

Dalam dunia psikologi khususnya PIO atau psikologi industri dan organisasi, kesejahteraan pekerja terutama di masa pandemi saat ini merupakan salah satu isu penting dalam suatu perusahaan. Terlebih kepada karyawan di sejumlah daerah di Indonesia yang terkena PSBB, pastinya mereka akan mengalami perubahan pola kerja dan kebiasaan di tempat kerja. Cotton & Hart (2003) berpandangan bahwa ukuran kesejahteraan sangat penting untuk menangkap pengalaman kognitif dan afektif karyawan di tempat kerja dengan semua kehalusannya seluk-beluk, komplikasi, dan perbedaan pengalaman intelektual dan emosional karyawan di tempat kerja.

Hasil survey Paryono & Harjanah (2020) di perusahaan Nutrifood saat PSBB pertama di Jakarta mengatakan 45,6% dari 125 karyawan merasakan efek positif dimana mereka bisa bekerja di rumah, dekat dengan keluarga, dan menghemat tenaga; 36,8% merasa cukup khawatir dan lebih ke bosan meskipun dapat beraktivitas cukup baik dan mulai terbiasa dengan WFH, dan 17,6% sisanya merasa efek yang negatif dengan berbagai hambatan operasional yang terjadi di stakeholder dan tidak bisa bertemu orang. Hal ini membuktikan pada kenyataannya, tidak semua individu merasakan kesejahteraan di tempat kerjanya. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwarsyah, dkk. (2012) bahwa situasi kerja yang buruk sering membuat karyawan merasa kesejahteraan di tempat kerjanya hilang.

Menurut Page dan Vella-Brodrick (2009) terdapat tiga bagian dalam *employee well-being*, yaitu *subjective well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being*. *Subjective well-being* adalah kepuasan hidup dan *dispositional affect*. *Workplace well-being* adalah kepuasan kerja dan hal-hal terkait pekerjaan. *Psychological well-being* adalah penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, dan perkembangan diri. Dari ketiga bagian *employee well-being*, dapat dilihat bahwa *workplace well-being* yang paling dekat hubungannya topik penelitian ini, karena pekerja mengalami perubahan pola kerja dan kebiasaan yang dilakukan di tempat kerja. Warr (dalam Pradhan & Hati, 2019) juga menyatakan bahwa sebagian besar penelitian berkaitan dengan kesejahteraan menggunakan dimensi ini sebagai variabel dependen.

Berkaitan dengan konsep *workplace well-being*, perlu adanya pemahaman yang mendalam dalam kondisi pandemi saat ini. Menurut pernyataan Cannon, dkk. (2008) banyak peneliti yang sepakat bahwa kesejahteraan karyawan lebih dari sekedar mencegah karyawan dari sakit secara fisik. Karyawan dapat dikatakan sejahtera jika karyawan baik secara fisik dan mental. Menurut Harter, dkk. (2002) *workplace well-being* diakui sebagai elemen fundamental dari organisasi yang sukses berkontribusi terhadap hasil yang diinginkan seperti retensi pekerjaan dan peningkatan *performance*. Sejalan dengan penelitian Page & Vella-Brodrick (2009) yang menemukan korelasi positif antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan.

Dari penelitian sebelumnya mengatakan, *workplace well-being* juga dipengaruhi oleh *job demands*. Hasil penelitian Anwarsyah, dkk. (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*. Penelitian lain menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *workplace well-being* pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri (Wulan & Putri, 2016). Sesuai dengan pernyataan Bakker & Demerouti (2007)

dimana banyak studi yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dapat memiliki dampak yang mendalam pada employee well-being.

Dari beberapa penelitian di atas, dapat diketahui bahwa *job demands* dan *workplace well-being* memiliki keterkaitan. Bakker & Demerouti (2007) menjelaskan bahwa *job demands* merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan, yang membutuhkan kemampuan fisik dan psikologis yang berkelanjutan dan dihubungkan dengan biaya tertentu. Bakker, dkk. (2003) mengategorikan *job demands* menjadi tiga, yaitu (1) *work overload* (beban kerja yang berlebihan), (2) *emotional load* (reaksi emosional dari beban kerja) dan (3) *cognitive load* (beban kerja yang menimpa untuk berpikir).

Dari penjelasan di atas dan melihat paparan fenomena yang terjadi pada masa pandemi khususnya karyawan yang bekerja dengan program WFH, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema pengaruh *job demands* terhadap *workplace well-being* di masa pandemi COVID-19. Untuk mempertajam penelitian, peneliti melakukan pembatasan masalah dan merumuskan masalah yang disimpulkan dalam judul penelitian yaitu "Pengaruh *Job Demands* terhadap *Workplace Well-Being* Karyawan PT X di Masa Pandemi COVID-19".

2. Kajian Literatur

Workplace well-being memiliki berbagai definisi dengan pendekatan yang berbeda-beda. Danna dan Griffin (1999) menggunakan istilah *health and well-being* untuk melihat kesejahteraan kerja karyawan (*workplace well-being*). *health* diartikan sebagai gejala fisiologis dan psikologis yang berkaitan dengan konteks medis. Selanjutnya *well-being*, diartikan sebagai ukuran kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan. Page (2005) menjelaskan definisi *workplace well-being* yaitu "The Sense of well-being that employees gain from their work. It is conceptualized as core affect plus the satisfaction of intrinsic and/or extrinsic work values". *Workplace well-being* didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*), ditambah dengan kepuasan intrinsik dan/atau ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). *Core affect* diartikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah yang mempengaruhi aktivitas manusia (Russel dalam Page, 2005). Sedangkan konstruksi terkait dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah nilai-nilai kerja (Page, 2005). Ini menunjukkan tingkat nilai, kepentingan, dan keinginan yang ditempatkan seseorang pada apa terjadi di tempat kerja, misalnya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, penggunaan kemampuan dan pengetahuan (Knoop dalam Page, 2005). Berdasarkan beberapa pengertian yang telah di paparkan diatas maka *workplace well-being* dapat diartikan sebagai perasaan sejahtera berkaitan dengan pekerjaan dan fungsi positif di tempat kerja. Black Dog Insitute (2014) dalam *workplace well-being questionnaire* menjelaskan bahwa terdapat 4 dimensi dari *workplace well-being* yaitu *job satisfaction*, *organizational respect towards employees*, *company care (towards employees)* dan *work intrusion into personal life*. *Job Satisfaction* didefinisikan sebagai rasa sejahtera terkait pekerjaan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka. Dimensi ini menunjukkan sejauh mana karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang memuaskan, menunjukkan apakah pekerjaan itu meningkatkan rasa harga diri karyawan, memberikan hidup dengan tujuan dan makna, serta meningkatkan keterampilan karyawan. *Organizational Respect Towards Employees* mengacu pada perasaan karyawan terhadap rekan kerja dan hubungan baik antara organisasi dengan karyawan. Dimensi ini menunjukkan hubungan karyawan dengan atasan maupun rekan kerja di perusahaan sebagai orang yang dapat dipercaya dan memiliki etika, serta bagaimana organisasi atau perusahaan menghargai stafnya dan memperlakukan dengan baik. *Company Care* mengacu kepada kepedulian perusahaan kepada karyawan terkait dengan hal-hal dan kebutuhan di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dimensi ini

menunjukkan seberapa baik hubungan karyawan (antara atasan dan bawahan), memahami tentang permasalahan karyawan terkait pekerjaan dan memperlakukan karyawan sebagaimana karyawan ingin diperlakukan. *Work Intrusion into Personal Life* mengacu pada seberapa banyak pekerjaan karyawan yang berdampak pada kehidupan pribadi karyawan. Dimensi ini menunjukkan bagaimana perasaan karyawan untuk memenuhi target kerja, perasaan kesulitan untuk bersantai setelah bekerja, penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang memakan waktu untuk kehidupan pribadi dan berdampak negatif terhadap karyawan.

Menurut Bryson, dkk. (2014), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* yaitu Karakteristik pekerjaan dan tempat kerja. Karakteristik pekerjaan tersebut adalah *job demands* (tuntutan pekerjaan), variasi peluang untuk *job control*, kejelasan lingkungan, peluang untuk menggunakan keterampilan (*skill*), supervisi pendukung, peluang untuk kontak personal, keadilan, upah, lingkungan fisik, dan prospek karir. Sesuai dengan pernyataan Bakker & Demerouti (2007), dimana banyak studi yang menunjukkan bahwa *job characteristics* (karakteristik pekerjaan), yang meliputi *job demands*, *job control* dan *job resource* dapat memiliki dampak yang mendalam pada *employee well-being*. Salah satu komponen *employee well-being* yaitu *workplace well-being* (Page & Vella-Brodrick, 2009).

Dalam sebuah pekerjaan, individu dihadapkan pada beberapa tugas/tuntutan kerja yang harus diselesaikan atau biasa disebut *job demands*. Konsep *job demands* sendiri, pertama kali dikemukakan oleh Karasek (1979) dalam *job demands-control model*. Menurut Karasek (1979) *Job demands* didefinisikan sebagai tuntutan di lingkungan kerja dan berpotensi menjadi *stressor*, dan *job control* didefinisikan sebagai kesempatan untuk mengambil keputusan pada pekerjaan atau tugas yang diemban. *Job demands* yang tinggi dan *job control* yang rendah akan berdampak negatif pada karyawan, sedangkan jika keduanya tinggi akan membuat karyawan berkembang dan merasakan *job satisfaction*.

Berbeda dengan Karasek, Demerouti dkk., (2001) mengenalkan *job demands* dalam konsep *job demands-resources model*. Konsep *job demands-resources model* ini mengklaim beberapa sumber daya (*job resource*) memainkan peran dalam beberapa *job demands* yang berbeda. Terlepas dari *job demands* yang tinggi, umpan balik positif antara karyawan dengan supervisor dapat memberikan motivasi pekerja mengatasi *job demands*. Oleh karena itu dibutuhkan *job resources* yang membantu kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dan membantu karyawan berkembang (Schaufeli & Bakker, 2004). Demerouti dkk., (2001) mendefinisikan *job demands* sebagai aspek fisik, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang menuntut upaya fisik dan psikologis yang berkelanjutan dari karyawan (seperti kognitif dan emosional), dan terkait dengan beban fisik dan psikologis tertentu. Dapat disimpulkan bahwa *job demands* adalah suatu tuntutan yang melekat pada pekerja, baik secara kuantitatif, kualitatif maupun kognitif yang berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis.

Bakker & Demerouti (2008) mengemukakan aspek *job demands* menjadi tiga aspek, yaitu *Workload*, *Emotional Demands* dan *Mental Demands*. *Workload* adalah tuntutan tugas yang diberikan berkaitan dengan banyaknya pekerjaan dan perlu diselesaikan dalam waktu tertentu. *Emotional demands* adalah usaha yang dibutuhkan karyawan untuk menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan dan emosi yang diharapkan muncul oleh organisasi. *Mental demands* adalah usaha yang dibutuhkan karyawan berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan organisasi.

Hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* mengacu pada pandangan Bryson, dkk. (2014) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* adalah karakteristik pekerjaan dan tempat kerja. Lebih lanjut, Bryson, dkk. menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan tersebut adalah *job demands* (tuntutan pekerjaan). Menurut peneliti, pendapat ini sesuai dengan

kondisi saat ini dimana karyawan dituntut bekerja dari rumah (*work from home*) untuk memenuhi *job demands* dari perusahaan yang kemungkinan berpengaruh terhadap *workplace well-being* karyawan. Peneliti menggunakan konsep *Job Demand-Resource* dari Bakker & Demerouti (2008) yang mengemukakan bahwa *job demands* terdiri dari aspek *workload*, *emotional demands* dan aspek *mental demands*.

3. Metode

Variabel dalam penelitian ini, yaitu *Job Demands* sebagai variabel X, dan *Workplace Well-Being* sebagai variabel Y. Subjek penelitian adalah karyawan PT X Cabang Malang. Total responden pada penelitian ini adalah sebanyak 211 karyawan yang terdiri dari 58 karyawan laki-laki dan 153 karyawan perempuan yang merupakan pegawai tetap, bekerja minimal selama satu tahun dan menjalankan protokol Kesehatan dengan bekerja di rumah (*Work From Home*). Data dikumpulkan secara online dengan membagikan link google form yang berisi kuesioner penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua skala. Pengukuran *Workplace Well-Being* menggunakan skala *Workplace Well-Being Questionnaire* dari Black Dog Insitute yang berisi 31 aitem dengan validitas 0,000-0,023 dan reliabilitas 0,935 yang terbagi dalam empat dimensi yaitu *job satisfaction*, *organizational respect towards employees*, *company care (towards employees)* dan *work intrusion into personal life*. Pengukuran *Job Demands* menggunakan skala *Questionnaire for The Experience and Evaluation of Work (QEEW 2.0)* dengan validitas 0,000-0,025 dan reliabilitas 0,907.

Adapun dua analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan uji hipotesis dengan program *IBM SPSS Statistic 18 for windows*. Analisis deskriptif dalam penelitian ini disusun berdasarkan kategori skoring pada skala asli. Skor yang diperoleh dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas *kolmogrov-smirnov* dan uji linearitas. Selanjutnya uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

4. Hasil dan Pembahasan

Berikut ini merupakan hasil kategorisasi skor:

Tabel 1: Kategori Workplace Well-Being

Variabel	Dimensi	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Workplace Well-Being	<i>Job Satisfaction</i>	Rendah	0-11	5	2%
		Sedang	12-30	177	84%
		Tinggi	31-40	29	14%
	<i>Organizational Respect Towards Employees</i>	Rendah	0-7	11	5%
		Sedang	8-21	163	77%
		Tinggi	22-28	37	18%
	<i>Company Care (Towards Employees)</i>	Rendah	0-7	12	6%
		Sedang	8-21	162	77%
		Tinggi	22-28	37	17%
	<i>Work Intrusion Into Personal Life</i>	Rendah	0-5	48	23%
		Sedang	6-17	157	74%
		Tinggi	18-26	6	3%

Dimensi *Job Satisfaction* menunjukkan sejauh mana seseorang atau karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang memuaskan, dan apakah pekerjaan itu meningkatkan rasa harga diri karyawan, memberikan hidup dengan tujuan dan makna, dan meningkatkan keterampilan

karyawan. Pada dimensi ini, sebagian besar karyawan PT X termasuk dalam kategori sedang. Terdapat 14% karyawan termasuk dalam kategori tinggi, dan sisanya 2% pada kategori rendah. Meskipun masih ada 2% karyawan yang belum memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang memuaskan, sebagian besar karyawan di PT X berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mulai dapat memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan memiliki tujuan positif serta meningkatkan harga diri karyawan.

Dimensi kedua yaitu *Organizational Respect Towards Employees*. Area ini mengukur apakah karyawan menilai orang senior di organisasinya sebagai orang yang dapat dipercaya dan memiliki nilai etika, serta apakah organisasi menghargai stafnya dan memperlakukan karyawan dengan baik. Menurut Sunarta (2019), keterlibatan karyawan dan merasa dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, akan menghadirkan rasa puas dalam bekerja. Pada dimensi ini, sebagian besar karyawan PT X termasuk dalam kategori sedang. Pada dimensi ini, menunjukkan bahwa terdapat 18% karyawan dengan tingkat penghargaan organisasi yang tinggi, meskipun sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang dan sisanya 5% pada kategori rendah.

Dimensi ketiga yaitu *Company Care*. Area ini khusus diperuntukan untuk mengukur seberapa baik atasan memperlakukan karyawan di bawahnya. Ini melihat apakah perusahaan/atasan peduli, mau mendengarkan, memahami tentang masalah pekerjaan dan memperlakukan karyawan seperti karyawan tersebut ingin diperlakukan. Menurut Sunarta (2019), perusahaan yang kurang peduli terhadap pegawainya akan membawa dampak negatif dan merugikan perusahaan. Pada dimensi ini, sebagian besar karyawan PT X termasuk dalam kategori sedang sebesar. Terdapat 17% karyawan termasuk dalam kategori tinggi, dan sisanya 6% pada kategori rendah. Dimensi ini mirip dan berkaitan dengan dimensi *Organizational Respect Towards Employees*. Jika *Organizational Respect Towards Employees* lebih kepada bagaimana penilaian karyawan kepada atasan, dimensi ini menunjukkan bagaimana *feedback* yang diterima karyawan dari perusahaan/atasan. Oleh karena itu skor yang didapat pun memiliki kemiripan meskipun terdapat perbedaan 1% pada kategori tinggi dan rendah.

Dimensi keempat yaitu *Work Intrusion into Personal Life*. Area ini menunjukkan semakin banyaknya pekerjaan yang masuk ke dalam kehidupan pribadi karyawan. Ukuran ini menunjukkan apakah karyawan merasa stres dan tertekan di tempat kerja untuk memenuhi target, merasa sulit untuk 'bersantai' setelah bekerja dan menilai bahwa pekerjaan memakan kehidupan pribadi karyawan dan berdampak negatif pada diri karyawan. Menurut Tarafdar (2007), peleburan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres peran, konflik peran, dan kelebihan peran bagi individu. Pada dimensi ini, sebagian besar karyawan PT X termasuk dalam kategori sedang. Terdapat 3% karyawan termasuk dalam kategori tinggi, dan sisanya 23% pada kategori rendah. Berbeda dengan ketiga dimensi lainnya, dimensi ini mendapat paling sedikit pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sedikit karyawan yang merasa tertekan dalam pemenuhan target, dan semakin sedikitnya pekerjaan yang memakan waktu untuk kehidupan pribadi karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa dari keempat dimensi bahwa *workplace well-being* karyawan PT X cenderung sedang ke tinggi dengan persentase kategori sedang yang paling besar. Upaya mencapai kesejahteraan di tempat kerja penting bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan sendiri tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga untuk kebahagiaan dan kesehatan fisik. Hal ini sesuai dengan pendapat Page & Vella-Brodrick (2009) yang berdasarkan pada pendekatan kesehatan positif, menekankan bahwa *workplace well-being* sebagai suatu kondisi hadirnya perasaan dan fungsi yang positif. Selain itu, bagi perusahaan *workplace well-being* berkontribusi pada retensi pekerjaan yang diinginkan dan juga peningkatan performa.

Tabel 2: Kategori Job Demands

Variabel	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
<i>Job Demands</i>	Rendah	0-20	80	38%
	Sedang	21-40	131	62%
	Tinggi	41-50	0	0%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa *job demands* karyawan PT X di masa pandemi COVID-19 menduduki kategori sedang. Sebanyak enam puluh dua persen karyawan berada di kategori sedang, dan sisanya berada di kategori rendah. Pada penelitian ini, tidak ada satupun karyawan yang berada pada kategori tinggi, jadi dapat dikatakan bahwa tuntutan pekerjaan PT X pada karyawannya cenderung sedang ke rendah.

Penelitian ini yang dilakukan pada kuartal keempat pandemi COVID-19, memungkinkan meningkatnya adaptasi yang lebih baik. Meskipun pada awalnya WFH (*Work From Home*) menuntut karyawan untuk merubah pola kerja dan kebiasaan kerja di tempat kerja, seiring berjalannya waktu karyawan maupun perusahaan akan berusaha untuk beradaptasi. Seperti karyawan diberikan akses untuk terhubung dengan data perusahaan dan klien langsung secara online. Berkomunikasi dengan atasan dapat dilakukan via *whatsapp*. Kelompok kerja berdiskusi serta mengirimkan laporan dalam grup kerja.

Hasil analisis uji deskriptif yang secara umum menunjukkan *job demands* pada PT X cenderung pada kategori sedang ke rendah memungkinkan bahwa karyawan mulai terbiasa dengan WFH (*Work From Home*). Dengan tidak adanya kategori tinggi juga memungkinkan bahwa WFH (*Work From Home*) secara tidak langsung menghemat energi karyawan dengan bekerja di rumah, dapat berkumpul dengan keluarga dan bekerja lebih efisien dari sebelumnya. Selain itu, dengan jam kerja yang fleksibel karyawan dapat mengatur waktu sesuai keinginan karyawan tanpa adanya tekanan, dan karyawan juga dapat menentukan area kerja sendiri di rumah sesuai dengan kenyamanan karyawan tersebut.

Namun, saat bekerja secara WFH (*Work From Home*), tak dapat dipungkiri jika karyawan melakukan pekerjaan lain seperti melakukan pekerjaan rumah, membuka media sosial atau melakukan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saat jam kerja. Tett & Burnett (2003) menyatakan bahwa distraktor terkadang tidak disadari sebagai pengganggu oleh karyawan saat WFH (*Work From Home*), misalnya ajakan untuk berinteraksi dengan anggota keluarga saat jam kerja. Pekerja menganggap hal tersebut positif untuk dilakukan, yang sesungguhnya ajakan tersebut membuat hilang fokus pada pekerjaan (Wahyu & Sa'id. 2020). Inilah mengapa distraktor memiliki kecenderungan untuk berkontribusi negatif dengan kinerja seseorang (Tett dkk dalam Wahyu & Sa'id. 2020).

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa uji asumsi dilakukan sebagai syarat utama untuk melakukan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari dua jenis, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Berikut merupakan hasil uji yang dilakukan.

Tabel 3: Uji Normalitas Job Demands dengan Job Satisfaction

Signifikansi	Keterangan	Kesimpulan
0,567	P>0,05	Normal

Diketahui nilai signifikansi *Unstandardized Residual K-S* yang diperoleh sebesar 0,567 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 4: Uji Linieritas Job Demands dengan Job Satisfaction

	Signifikansi	Keterangan	Kesimpulan
<i>Defiation from linearity</i>	0,424	P>0,05	Linier

Diketahui bahwa signifikansi *defiation from linearity* sebesar 0,424 sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier.

Tabel 5: Uji Hipotesis Job Demands dengan Job Satisfaction

Variabel	R	R-Square	Beta	Signifikansi
Variabel <i>job demands</i> dengan dimensi <i>job satisfaction</i>	0,017	0,000	-0,017	0,807

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,807 > 0,05$, maka dapat diartikan jika H_0 dalam penelitian ini diterima, dengan artian tidak ada pengaruh *Job Demands* terhadap *Workplace Well-Being* berdasarkan dimensi *job satisfaction* pada karyawan PT. X di masa pandemi COVID-19. Koefisien determinasi dari variabel independen terhadap kemunculan variabel dependen dapat dilihat dari nilai *R-Square*. Dalam tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,000 yang berarti *job demands* memiliki kontribusi 0% terhadap dimensi *job satisfaction* pada karyawan PT. X di masa pandemi COVID-19. Berbeda dengan penelitian sebelumnya dari Nugraha, dkk (2018) yang menunjukkan *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada PNS KPP Purwokerto dan Purbalingga. Penelitian lainnya dari Yurasti (2015) menunjukkan *job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya disebabkan karena kondisi pandemi saat ini yang memungkinkan faktor lain selain *job demands* yang mempengaruhi *job satisfaction*. Menurut penelitian Bayu Wirawan (2017), faktor lain dapat berupa gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur operasi, rekan kerja dan komunikasi. Kondisi pandemi memaksa perusahaan memberi gaji dan tunjangan lebih sedikit dari biasanya karena pendapatan menurun. Selain itu, komunikasi yang hanya dilakukan secara online tanpa tatap muka memungkinkan tidak maksimalnya supervisi, tatap muka antar rekan kerja/*stakeholder*, kejelasan tentang prosedur operasi jika terjadi masalah saat berkomunikasi dengan klien dan memungkinkan berkurangnya penghargaan hasil kerja secara langsung antara atasan dan bawahan.

Tabel 6: Uji Normalitas Job Demands dengan Organizational Respect Towards Employees

Signifikansi	Keterangan	Kesimpulan
0,615	P>0,05	Normal

Diketahui nilai signifikansi *Unstandardized Residual K-S* yang diperoleh sebesar 0,615 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 7: Uji Linieritas Job Demands dengan Organizational Respect Towards Employees

	Signifikansi	Keterangan	Kesimpulan
<i>Defiation from linearity</i>	0,454	P>0,05	Linier

Diketahui bahwa signifikansi *defiation from linearity* sebesar 0,454 sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier.

Tabel 8: Uji Hipotesis *Job Demands* dengan *Organizational Respect Towards Employees*

Variabel	R	R-Square	Beta	Signifikansi
Variabel <i>job demands</i> dengan dimensi <i>organizational respect towards employees</i>	0,175	0,031	-0,175	0,011

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, maka dapat diartikan jika H_0 dalam penelitian ini ditolak, dengan artian ada pengaruh *Job Demands* terhadap *Workplace Well-Being* berdasarkan dimensi *organizational respect towards employees* pada karyawan PT. X di masa pandemi COVID-19. Koefisien determinasi dari variabel independen terhadap kemunculan variabel dependen dapat dilihat dari nilai *R-Square*. Dalam tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,031 yang berarti *job demands* memiliki kontribusi 3,1% terhadap dimensi *organizational respect towards employees* pada karyawan PT. X di masa pandemi COVID-19, sedangkan 96,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian seperti variasi peluang untuk *job control*, kejelasan lingkungan, peluang menggunakan skill, supervise pendukung, peluang untuk kontak personal, keadilan, upah, lingkungan fisik dan prospek karir (Bryson, 2014). Koefisien beta - 0,175 menunjukkan hubungan negatif yang artinya semakin rendah *job demands* maka semakin tinggi *organizational respect towards employees* dan sebaliknya.

Tabel 9: Uji Normalitas *Job Demands* dengan *Company Care*

Signifikansi	Keterangan	Kesimpulan
0,341	$P > 0,05$	Normal

Diketahui nilai signifikansi *Unstandardized Residual K-S* yang diperoleh sebesar 0,341 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 10: Uji Linieritas *Job Demands* dengan *Company Care*

	Signifikansi	Keterangan	Kesimpulan
<i>Defiation from linearity</i>	0,080	$P > 0,05$	Linier

Diketahui bahwa signifikansi *defiation from linearity* sebesar 0,080 sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier.

Tabel 11: Uji Hipotesis *Job Demands* dengan *Company Care*

Variabel	R	R-Square	Beta	Signifikansi
Variabel <i>job demands</i> dengan dimensi <i>company care (towards employees)</i>	0,167	0,028	-0,167	0,015

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,015 < 0,05$, maka dapat diartikan jika H_0 dalam penelitian ini ditolak, dengan artian ada pengaruh *Job Demands* terhadap *Workplace*

Well-Being berdasarkan dimensi *company care (towards employees)* pada karyawan PT. X di masa pandemi COVID-19. Koefisien determinasi dari variabel independen terhadap kemunculan variabel dependen dapat dilihat dari nilai *R-Square*. Dalam tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,028 yang berarti *job demands* memiliki kontribusi 2,8% terhadap dimensi *company care (towards employees)* pada karyawan PT. X di masa pandemi COVID-19, sedangkan 97,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian seperti variasi peluang untuk *job control*, kejelasan lingkungan, peluang menggunakan skill, supervise pendukung, peluang untuk kontak personal, keadilan, upah, lingkungan fisik dan prospek karir (Bryson, 2014). Koefisien beta -0,167 menunjukkan hubungan negatif yang artinya semakin rendah *job demands* maka semakin tinggi *company care* dan sebaliknya.

Tabel 12: Uji Normalitas *Job Demands* dengan *Work Intrusion into Personal Life*

Signifikansi	Keterangan	Kesimpulan
0,341	P>0,05	Normal

Diketahui nilai signifikansi *Unstandardized Residual K-S* yang diperoleh sebesar 0,341 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 13: Uji Linieritas *Job Demands* dengan *Work Intrusion into Personal Life*

Signifikansi	Keterangan	Kesimpulan	
<i>Linearity</i>	0,000	P<0,05	Linier

Diketahui bahwa signifikansi *linearity* sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier.

Tabel 14: Uji Hipotesis *Job Demands* dengan *Work Intrusion into Personal Life*.

Variabel	R	R-Square	Beta	Signifikansi
Variabel <i>job demands</i> dengan dimensi <i>work intrusion into personal life</i>	0,479	0,229	0,479	0,000

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000<0,05, maka dapat diartikan jika H_0 dalam penelitian ini ditolak, dengan artian ada pengaruh *Job Demands* terhadap *Workplace Well-Being* berdasarkan dimensi *work intrusion into personal life* pada karyawan PT. X di masa pandemi COVID-19. Koefisien determinasi dari variabel independen terhadap kemunculan variabel dependen dapat dilihat dari nilai *R-Square*. Dalam tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,229 yang berarti *job demands* memiliki kontribusi 22,9% terhadap dimensi *work intrusion into personal life* pada karyawan PT. X di masa pandemi COVID-19. Koefisien beta 0,479 menunjukkan hubungan positif. Hubungan positif menunjukkan bahwa semakin besar *job demands* maka semakin besar pula pekerjaan yang masuk ke kehidupan pribadi karyawan. Sejalan dengan kondisi penelitian di masa pandemi yang mengharuskan sebagian besar karyawan di PT X bekerja di rumah (WFH). Linier dengan penelitian William (dalam Wahyu & Sa'id, 2020) yang menyatakan bahwa jam kerja di Amerika meningkat 40% atau setara 3 jam lebih lama dari sebelumnya Ketika WFH dan berbeda saat bekerja

di kantor, bekerja secara WFH (*Work From Home*) tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Situasi tempat kerja di rumah yang berbeda pada tiap karyawan juga dapat memungkinkan efek positif maupun negatif pada tiap karyawan.

Rujukan

- Sebayang, R. (31 Januari, 2020). Awas! WHO Akhirnya Tetapkan Corona Darurat Global. CNBC Indonesia. Diunduh dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200131060856-4-134146/awas-whoakhirnya-tetapkan-corona-darurat-global>
- Koesmawardhani, N.W. (2020, Maret 17). Pemerintah Tetapkan Masa Darurat Bencana Corona hingga 29 Mei 2020. Detiknews. Diunduh dari <https://news.detik.com/berita/d-4942327/pemerintahtetapkan-masa-darurat-bencana-corona-hingga-29-mei-2020>
- CNN Indonesia. (2020, Maret 14). Mengenal Social Distancing sebagai Cara Mencegah Corona. CNN Indonesia. Diunduh dari <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20200314102823-255-483358/mengenal-social-distancing-sebagai-cara-mencegah-corona>
- Holmes, E. A., O'Connor, R. C., Perry, V. H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., ... & Ford, T. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. *The Lancet Psychiatry*.
- Piovani, C. & Aydiner-Avsar, N. (2014). The 2008/09 economic crisis: The impact on psychological well-being in the USA. *Forum for Social Economics*, 44(1), 18-45.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- Paryono, Herman Yosef & Harjanah, Theresia Wira. 2020. Employees Psychological Well-Being, Before and During COVID-19 Pandemic: A Case Study in Nutrifood Indonesia. Conference Paper <https://www.researchgate.net/publication/341901815>
- Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. S. (2012). Hubungan Antara Job demands Dengan Workplace Well-being Pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 29-40.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90(3), 441-458.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2019). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*, 0972150919859101.
- Cannon, J. P., Perreault, W. D., & McCarthy, E. J. (2008). Pemasaran dasar: Pendekatan manajerial global. *Salemba Empat, Jakarta*.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). Job Demands Dan Workplace Well-Being Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 28-38.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22: 309-328.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. *Unpublished honours thesis, Deakin University, Melbourne, Australia*.
- Black Dog Institute. (2014). *Workplace wellbeing questionnaire: Black Dog Institute*. Diakses dari http://www.academia.edu/22682321/Workplace_Wellbeing_Questionnaire_Black_Dog_Institute
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2014). Does Worker Wellbeing Affect Workplace Performance. *Department of Business Innovation and Skills: London, UK*.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), pp-30.

- Karasek, Robert A, Jr. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Narchreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of applied psychology*, 86 (3), 499-512.
- Bakker & Demerouti. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13 (3), 209-223.
- Van Veldhoven, M. J. P. M., Prins, J., Van der Laken, P. A., & Dijkstra, L. (2015). QEEW2. 0: 42 short scales for survey research on work, well-being and performance.
- Sunarta, S. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *EFISIENSI-KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 16(2), 63-75.
- Wahyu, A. M., & Sa'id, M. (2020). PRODUKTIVITAS SELAMA WORK FROM HOME: SEBUAH ANALISIS PSIKOLOGI SOSIAL. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 53-60.
- Tarafdar, M., Q. Tu, B.S. Ragu-Nathan, and T.S. Ragu-Nathan. (2007) *The impact of technostress on role stress and productivity*. *Journal of Management Information Systems*. 24(1): hal. 301-328.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Yurasti. (2015). Pengaruh Tuntutan Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Anggota DPRD Kabupaten Pasaman Barat dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 4 No. 1 hal 43-49
- DS, B. W. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan job satisfaction survey (jss): studi kasus di dinas pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak kota pekalongan. *JURNAL LITBANG KOTA PEKALONGAN*, 12.
- Nugraha, S. J, Banani, A. & Anggraeni A. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)* Volume 20 No. 03. <https://core.ac.uk/download/pdf/267947216.pdf>