

Hubungan Antara *Job demands* Dengan *Workplace Well-being* Pada Pekerja *Shift*

Wanda Irawan Anwarsyah
Alumni Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Alice Salendu
Tulus Budi Sulistyo Radikun
Staf Pengajar di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Abstract

This study focused on the relationship between *job demands* with *workplace well-being* on *shift* workers in a company engaged in manufacturing plastic packaging production. Previous research has not much to explain the relationship between two variables, especially in Indonesia, and its application in *shift* workers. *Workplace well-being* is defined as a sense of prosperity gained workers from their jobs, as measured through the *Workplace Well-being Index* (WWBI) (Page, 2005). *Job demands*, which is explained by the type of *quantitative demands* in this study, is defined as something that relates directly to the amount of work to be done and a major source of stress (Kristensen, Bjorner, Christensen, & Borg, 2004), as measured by quantitative questionnaires *job demands* in the Indonesian Quality of Work Life Questionnaire (IQWiQ) (Radikun, 2010). The sample in this study included 155 *shift* workers using accidental sampling. The analysis showed that there was a

Significant negative relationship between *job demands* with *workplace well-being* on *shift* workers ($r = -0.221$, $p < 0.05$, one-tailed). From the research, companies are advised to review the current number of workers with production targets that must be produced, an appreciation of the performance of workers and wages.

Keywords: *job demands, workplace well-being, shift workers*

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 (Danna & Griffin, 1999), ketidakhadiran

(*absenteeism*), pergantian pekerja (*turnover*), (Spector, 1997), performa kerja (*job performance*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Russel, 2008). Berdasarkan Page dan Vella-Brodrick (2009) terdapat 3 komponen dari *employee wellbeing*, yaitu *subjective well-being* (kepuasan kehidupan dan *dispositional affect*), *workplace wellbeing*

(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). Dari ketiga komponen *employee well-being*, peneliti memiliki asumsi bahwa *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.

Banyak faktor yang menjadi variabel penentu munculnya kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) di suatu perusahaan. Selama tiga dekade terakhir, Bakker dan Demerouti (2006) menyatakan bahwa 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 (*employee well-being*). 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). Kristensen (2001) membagi *job demands* dalam beberapa tipe berdasarkan tugas yang dilakukan, yaitu *quantitative demands*, *cognitive demands*, *emotional demands*, *demands for hiding*

emotions, dan *sensory demands*. Dari beberapa tipe tersebut, *quantitative demands* merupakan tipe *job demands* yang bisa diaplikasikan pada semua jenis pekerjaan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, *job demands* dilihat dari *quantitative demands* yang dirasakan oleh pekerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh terhadap stres, depresi, dan *burnout*. Karasek (1979) yang menjelaskan *Job Strain Model* (JSM) mendefinisikan *job demands* sebagai aspek yang menimbulkan stres atau *stressor* dari pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Kristensen et al. (2004) yang 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 (2005) menyatakan bahwa *stressor* pekerjaan (dalam hal ini, *job demands*) adalah satu hal yang mungkin menjadi penyebab buruknya *well-being*, kesehatan, dan performa kerja (*job performance*). Dengan demikian, *job demands* dapat dikatakan memiliki hubungan yang terbalik atau negatif dengan *well-being*, dimana semakin rendah tingkat *job demands* maka semakin tinggi tingkat *well-being* dan sebaliknya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job demands*

dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*. Jaffe dan Smolensky (dalam Pease & Raether, 2003) menjelaskan bahwa pekerjaan dengan *shift* adalah jadwal kerja non-standar yang membutuhkan setidaknya 50% pekerjaan selesai pada waktu selain waktu antara jam 8 pagi hingga jam 4 sore. Pease dan Raether (2003) mengungkapkan bahwa bekerja dengan sistem *shift* memiliki banyak efek fisiologis, psikologis, dan sosial pada pekerja. Banyaknya dampak yang dirasakan oleh seorang pekerja *shift* dapat menjadi stresor bagi pekerja (Pease & rather, 2003) dan stresor pada pekerjaan adalah satu hal yang mungkin menjadi penyebab buruknya *well-being* (Grebner et al., 2005). Secara spesifik, pekerja *shift* yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan pekerja dari perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur produksi kemasan plastik. Perusahaan manufaktur dipilih karena merupakan perusahaan yang tergolong dalam perusahaan industrial yang termasuk dalam perusahaan yang membutuhkan adanya sistem *shift* (Pease & Raether, 2003).

Selanjutnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *job demands* dan *workplace well-being* pada pekerja *shift* karena keterbatasan studi literatur, khususnya pada pekerja *shift* dalam konteks psikologi. Sepengetahuan peneliti, penelitian yang sudah ada lebih banyak meneliti aspek kesehatan (fisiologis) dari pekerja *shift* saja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menelaah lebih jauh mengenai hubungan antara *job demands*

dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan dalam menganalisa tuntutan pekerjaan yang diberikan pada pekerja *shift* yang ada di perusahaannya dan menganalisa kesejahteraan pekerja di lingkungan kerja perusahaan tersebut untuk bahan evaluasi dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja *shift* agar tetap dapat memberikan performa yang terbaik guna efektivitas kinerja perusahaan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*?

Tinjauan Pustaka

Kesejahteraan Pekerja di Lingkungan Kerja (*Workplace Well-being*)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan dari Page (2005) karena pendekatan ini memaparkan dengan lengkap definisi dan dimensi-dimensi dari *workplace well-being*. Definisi *workplace well-being* yang dikemukakan oleh Page (2005), yaitu :

“The sense of well-being that employees gain from their work. It is conceptualised as core affect plus the satisfaction of intrinsic and/or extrinsic work values” (Page, 2005; hlm.3)

Dari penjelasan tersebut, *workplace well-being* didefinisikan sebagai rasa sejahtera

yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*).

Core affect didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia (Russel dalam Page, 2005). Untuk itu, *core affect* dapat diartikan sebagai perasaan individu secara umum. 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). Oleh karena nilai pekerjaan menunjukkan aspek-aspek yang penting bagi individu dan hal yang membuat mereka menikmati pekerjaan, maka hal ini penting untuk menentukan *workplace well-being* dari pekerja. Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat 13 aspek dari *workplace well-being* yang dibagi ke dalam dua dimensi atau faktor besar yaitu 5 aspek dari faktor intrinsik dan 8 aspek dari faktor ekstrinsik

Tuntutan Pekerjaan (*Job demands*)

Kristensen, Bjorner, Christensen, dan Borg (2004) menyimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) menjadi konstruk paling penting dalam model DCM (Karasek, 1979) maupun JDR (Bakker, Demerouti, de Boer, & Schaufeli, 2003) ataupun model lain dalam menjelaskan stres pada pekerjaan. Akan tetapi, para peneliti di bidang stres

pekerjaan baru sedikit saja yang memperhatikan masalah teoritis ataupun metodologis tentang konstruk *job demands* (tuntutan pekerjaan). Oleh karena itu, Kristensen (2001) memperjelas definisi *job demands* dengan melihat berdasarkan tugas yang dilakukan dan mengembangkan alat ukurnya.

Kristensen (2001) membagi tuntutan pekerjaan (*job demands*) dalam beberapa tipe berdasarkan tugas yang dilakukan, yaitu *quantitative demands*, *cognitive demands*, *emotional demands*, *demands for hiding emotions*, dan *sensory demands*. Dalam penelitian ini, *job demands* dilihat berdasarkan tipe *quantitative demands* karena tipe ini bisa diaplikasikan pada semua jenis pekerjaan dibandingkan tipe lainnya. Secara spesifik, Kristensen et al. (2004) menjelaskan mengenai tuntutan kuantitatif (*quantitative demands*), sebagai berikut:

“*Quantitative job demands are directly related to the amount of work to be done and the basic source of stress is the possible mismatch between the amount of work and the time available to do it.*” (Kristensen et al., 2004: p.308)

Dari penjelasan tersebut, tuntutan pekerjaan kuantitatif (*quantitative demands*) didefinisikan sebagai suatu hal yang berhubungan secara langsung dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan sumber utama stres adalah tidak cocoknya jumlah pekerjaan dan waktu yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Kristensen et al. (2004) tidak menjelaskan secara deskriptif mengenai dimensi yang termasuk dalam *quantitative demands*. Akan tetapi, secara garis besar, dilihat dari definisi yang dijelaskan, ada dua komponen atau aspek yang menyusun *quantitative demands* ini. Kedua komponen atau aspek yang dimaksud adalah waktu yang dimiliki untuk bekerja (*working hours*) dan kecepatan bekerja (*work pace*). *Working hours* merujuk pada waktu yang tersedia bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan *work pace* merujuk pada seberapa cepat seorang pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya yang terkait dengan cocok atau tidaknya jumlah pekerjaan dengan waktu yang tersedia. Kedua komponen atau aspek ini tidak bisa dipisahkan karena keduanya sama-sama menjadi konten yang menyusun *quantitative demands* itu sendiri.

Pekerja Shift

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) Amerika Serikat (Rosa & Colligan, 1997) menyatakan bahwa terdapat banyak jadwal kerja yang dinamakan jadwal kerja *shift*, biasanya bekerja di luar jam kerja pada umumnya yakni dari jam 7 pagi hingga jam 6 petang. Pekerja *shift* bisa saja bekerja di sore/malam hari, bekerja di tengah malam, lembur atau hari kerja tambahan, mereka bisa saja bekerja di hari-hari yang pada umumnya orang bekerja pada satu waktu atau bergantian (Rosa & Colligan, 1997). Rosa dan Colligan (1997) menjelaskan

terdapat tiga tipe pekerja *shift* berdasarkan penjadwalan jam kerjanya (*time of shift*), yaitu *permanent*, *rotating speed*, dan *direction*, dan dua tipe pekerja *shift* berdasarkan seberapa banyak bekerja sebelum istirahat (*work-rest ratios*), yaitu *weekly* dan *daily*.

Pekerja *shift* muncul dari semakin tingginya tuntutan yang dihadapi oleh perusahaan dimana proses produksi dari suatu perusahaan tidak boleh berhenti untuk memenuhi permintaan pasar. Menurut Hossain dan Shapiro (dalam Pease & Raether, 2003), saat ini bekerja dengan sistem *shift* dipandang sebagai respon perusahaan terhadap tantangan akan perkembangan usaha yang semakin pesat. Sampel pada penelitian kali ini adalah pekerja *shift* yang bekerja pada perusahaan manufaktur produksi kemasan plastik. Perusahaan manufaktur produksi plastik merupakan perusahaan yang tergolong dalam perusahaan industrial yang menurut Pease dan Raether (2003) termasuk dalam perusahaan yang membutuhkan adanya sistem *shift*.

Dinamika Hubungan *Workplace Well-being* dan *Job demands*

Hingga saat ini, belum ada yang secara langsung mengembangkan penelitian yang melihat hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being*. Akan tetapi, banyak penelitian yang sekiranya dapat mendukung kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Wood, Stride, Threapleton, Wearn,

Nolan, Osborn, Paul, dan Johnson (2010) menjelaskan bahwa rendahnya level tuntutan pekerjaan (*job demands*) seseorang yang dikombinasikan dengan tingginya kontrol akan pekerjaan (*job control*) dan hubungan yang suportif di tempat kerja meningkatkan kesejahteraan pekerja (*staff well-being*). Lebih lanjut, Love, Irani, Standing, dan Themistocleous (2007) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan variabel lainnya yang dijelaskan dalam model Karasek, yakni Job-Strain Model (JSM), menjadi prediktor yang signifikan untuk kesejahteraan psikologis pekerja (*employee's psychological well-being*) pada pekerja kesehatan.

Dari penelitian-penelitian tersebut, *job demands* diketahui memiliki hubungan yang terbalik atau negatif dengan *well-being*, dimana semakin rendah tingkat *job demands* maka semakin tinggi tingkat *well-being* dan sebaliknya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being*.

Hipotesis Penelitian

Ha: Terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*.

H0: Tidak terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*.

Metode Penelitian

Populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah pekerja *shift* di suatu perusahaan. Karakteristik partisipan yang dipilih untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; pekerja tetap (bukan pekerja magang), rentang usia 15 – 65 tahun, partisipan yang bisa membaca dan menulis untuk dapat memahami dengan baik instruksi yang diberikan pada kuesioner penelitian, masa kerja minimal 1 tahun, posisi/jabatan yang sama, dan merupakan pekerja *shift* pada perusahaan manufaktur.

Alat Ukur *Job demands*

Alat ukur *job demands* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur quantitative *job demands* diambil dari disertasi Radikun (2010) yang mengembangkan alat ukur *the Indonesian Quality of Work Life Questionnaire (IQWiQ)*. Dalam alat ukur ini terdapat bagian yang mengukur konstruk *quantitative job demands* yang diperlukan dalam penelitian ini. Hasil uji coba pada alat ukur ini menunjukkan bahwa alat ukur quantitative *job demands* ini *valid* dan reliabel (Radikun, 2010). Hasil uji validasi dari alat ukur ini menunjukkan validitas konstruk (*factor loading*) yang baik yaitu berkisar antara 0.56 – 0.76 dimana nilai validitas di atas 0.30 sudah dianggap valid berdasarkan kriteria Kaplan dan Sacuzzo (1993). Sedangkan hasil uji reliabilitas dari alat ukur ini menunjukkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0.78 dimana nilai

reliabilitas tersebut di atas 0.70 sesuai dengan kriteria dari Nunnally dan Bernstein (1994) yang menunjukkan bahwa alat ukur ini sudah reliabel.

Alat Ukur *Workplace Well-being*

Alat ukur *workplace well-being* dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari alat ukur yang diadaptasi oleh Meiliani (2011) dari alat ukur *workplace well-being* index (WWBI) yang dikembangkan oleh Page (2005). Modifikasi yang peneliti dan tim peneliti lakukan berupa penggantian istilah-istilah sekolah pada item yang tidak sesuai dengan karakteristik partisipan yang digunakan peneliti, yakni pekerja pada perusahaan. Dari hasil uji validasi, didapatkan nilai validitas konstruk (*internal consistency*) yang baik yaitu berkisar antara 0.35 – 0.82 dimana nilai validitas di atas 0.30 sudah dianggap valid berdasarkan kriteria Kaplan dan Sacuzzo (1993). Sedangkan hasil uji reliabilitas dari alat ukur ini menunjukkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0.90 dimana nilai reliabilitas tersebut di atas 0.70 sesuai dengan kriteria dari Nunnally dan Bernstein (1994) yang menunjukkan bahwa alat ukur ini sudah reliabel.

Metode Analisis Data

Dalam mengolah data, peneliti melakukan penghitungan statistika dengan menggunakan IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 20.0.0.

Teknik statistika yang digunakan antara lain:

1. Analisis Statistika Deskriptif

Analisis statistika deskriptif digunakan untuk melihat gambaran umum mengenai karakteristik dari sampel penelitian berdasarkan nilai rata-rata atau mean, frekuensi, dan persentase dari variabel yang didapat.

2. Korelasi Pearson

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yang dikorelasikan. Dalam penelitian ini, akan dilihat analisis statistika korelasi antara variabel quantitative *job demands* dengan variabel *workplace well-being*.

Hasil Penelitian

Gambaran Karakteristik Partisipan

Karakteristik	N	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	58	37.4%
Perempuan	95	61.3%
Tidak Mengisi	2	1.3%
Total	155	100%
Rentang Usia		
<25 tahun	84	54.2%
25–44 tahun	64	41.3%
>45 tahun	4	2.6%
Tidak Mengisi	3	1.9%
Total	155	100%
Pendidikan Terakhir		
SD	15	9.7%
SMP	23	14.8%
SMA	62	40%
Tidak Mengisi	55	35.5%
Total	155	100%
Masa Kerja		
1-10 tahun	114	73.5%
>10 tahun	33	21.3%
Tidak Mengisi	8	5.2%
Total	155	100%

Berdasarkan data yang diperoleh dari 155 partisipan penelitian, dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson*, didapatkan nilai koefisien korelasi r antara *job demands* dengan *workplace well-being* adalah sebesar -0.22 dengan level signifikansi sebesar .003. Artinya, nilai korelasi tersebut signifikan pada LOS .05 *one-tailed*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*. Lebih lanjut, koefisien korelasi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin rendah nilai *job demands*, semakin tinggi nilai *workplace well-being*. Sebaliknya, semakin tinggi nilai *job demands*, semakin rendah pula nilai *workplace well-being*.

Selain itu, diketahui pula bahwa nilai effect size r^2 sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 5% dari total varians *job demands* dapat diatribusikan pada *workplace well-being*, sedangkan 95% varians lainnya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain. Selain itu, dilihat dari nilai koefisien korelasi dan nilai effect size yang diperoleh, hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* termasuk dalam korelasi yang kecil (*small*) ke menengah (*medium*) berdasarkan kriteria yang diungkapkan Cohen, Cohen, West, dan Aiken (2003). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job demands* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *workplace well-being*. Oleh karena itu, H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_a diterima. Hal ini

berarti terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*.

Diskusi

Diskusi Alat Ukur *Job Demands*

Setelah pengambilan data dilakukan, peneliti kembali menghitung nilai validitas dan realibilitas dari alat ukur yang digunakan. Didapatkan hasil bahwa alat ukur yang digunakan pada sampel partisipan dalam penelitian ini tidak valid dan reliabel. Hal ini dapat diakibatkan oleh kurang representatifnya sampel pada populasi dan jumlah partisipan yang tidak besar. Jika dibandingkan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan Radikun (2010) yang dilakukan pada jumlah sampel yang jauh lebih besar dan dari beragam profesi serta jenis perusahaan, hal ini dapat dikatakan wajar. Untuk penelitian selanjutnya, perlu ditinjau ulang validitas dan reliabilitas alat ukur ini dengan sampel yang representatif terhadap populasi dan dengan jumlah yang cukup besar.

Diskusi Alat Ukur *Workplace Well-Being*

Setelah pengambilan data dilakukan, peneliti kembali menghitung nilai validitas dan realibilitas dari alat ukur yang digunakan. Didapatkan hasil bahwa alat ukur yang digunakan pada sampel partisipan dalam penelitian ini reliabel dan cukup valid (terdapat dua item yang nilai validitasnya di bawah kriteria). Hal ini bisa saja diakibatkan

kalimat pernyataan dalam item-item tersebut tidak dipahami oleh partisipan sesuai dengan apa yang dimaksud dalam pembuatan alat ukur ini sehingga respon yang diberikan tidak sesuai. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, kedua item yang nilai validitasnya masih di bawah kriteria dapat ditinjau ulang dengan mengganti kalimat pernyataan yang sesuai.

Diskusi Hubungan antara *Job Demands* dengan *Workplace Well-Being*

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Love, Irani, Standing, dan Themistocleous, 2007; Wood, Stride, Threapleton, Wearn, Nolan, Osborn, Paul, dan Johnson, 2010). Hal ini dapat disebabkan karena individu 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. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebesar 5% dari *total varians quantitative job demands* dapat diatribusikan pada *workplace well-being*. Hal ini dapat disebabkan adanya pengaruh dari faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai profil *job demands*, diketahui bahwa pekerja shift memiliki kecenderungan memilih respon hampir tidak pernah atau jarang yang mengindikasikan bahwa nilai *job demands* pekerja shift tergolong rendah. Hasil ini sesuai

dengan penelitian Radikun (2011). Dari hasil penelitian yang diperoleh, dapat diartikan bahwa pekerja *shift* memiliki jumlah pekerjaan yang tidak terlalu banyak untuk dikerjakan dan memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan semua pekerjaannya. Dari hasil tersebut juga, dapat diartikan bahwa pekerja shift tidak memiliki masalah dengan jadwal kerja yang tidak standar dengan pekerja lain pada umumnya. Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Rosa dan Colligan (1997). Selain itu, dilihat dari aspek usia, *mean job demands* pekerja *shift* menunjukkan peningkatan seiring semakin tua usia partisipan. Hal ini sesuai dengan temuan Sluiter (2006) yang menyatakan bahwa semakin tinggi usia maka tuntutan pekerjaan yang diterima oleh pekerja akan dirasakan lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai profil *workplace well-being* diketahui bahwa pekerja shift memiliki kecenderungan memilih respon setuju yang mengindikasikan bahwa nilai *workplace well-being* pekerja *shift* tergolong tinggi. Hal ini terlihat juga dari nilai *core affect* pekerja *shift* yang di atas rata-rata, dimana *core affect* dilihat sebagai perasaan pekerja terhadap pekerjaannya secara umum. *Workplace well-being* yang dimiliki pekerja juga berkaitan dengan faktor-faktor lain, seperti desain pekerjaan (Nahardita, 2010), komitmen organisasi (Silmi, 2010), keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan (Ellyza, 2010), *psychological*

capital (Sari, 2011), keterikatan pekerja terhadap pekerjaan (Rustyany, 2011), dan konflik kerja-keluarga (Meiliani, 2011). Lebih lanjut, berdasarkan dua faktor *workplace well-being* yang diukur dalam penelitian ini, partisipan memiliki nilai yang lebih tinggi pada faktor intrinsik dibandingkan faktor ekstrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja *shift* di lingkungan kerja secara umum terpenuhi dari hal-hal intrinsik pekerjaannya.

Selanjutnya, dilihat dari aspek jenis kelamin, mean *workplace well-being* pada partisipan perempuan lebih tinggi dibandingkan pada partisipan laki-laki. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Rustyany (2011). Kemudian, dari aspek usia, mean *workplace well-being* menunjukkan peningkatan seiring semakin tua usia partisipan. Hal ini berarti semakin tua usia pekerja, semakin tinggi tingkat *workplace well-being*. Hal ini sesuai dengan penelitian Keyes, Shmotkin, dan Ryff (dalam Sivanathan et al., 2004) yang mengemukakan bahwa kesejahteraan pekerja akan meningkat seiring dengan pertambahan usia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki tingkat *job demands* yang rendah, pekerja juga memiliki tingkat

workplace well-being yang tinggi. Begitu pula ketika pekerja memiliki tingkat *quantitative job demands* yang tinggi, maka pekerja tersebut memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Bila ditinjau lebih lanjut mengenai profil *job demands*, hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja *shift* memiliki kecenderungan memilih respon hampir tidak pernah atau jarang yang mengindikasikan bahwa nilai *job demands* pekerja tergolong rendah. Di sisi lain, bila ditinjau lebih lanjut mengenai profil *workplace well-being*, hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja *shift* memiliki kecenderungan memilih respon setuju yang mengindikasikan bahwa nilai *workplace well-being* pekerja tergolong tinggi. Hal ini terlihat juga dari nilai *core affect* pekerja *shift* yang di atas rata-rata. Dari dua faktor *workplace well-being* yang diukur dalam penelitian ini, pekerja *shift* memiliki nilai yang lebih tinggi pada dimensi intrinsik dibandingkan dimensi ekstrinsik.

Saran

Saran Metodologis

1. Perlu penelitian lebih lanjut dan lebih luas mengenai *job demands* di Indonesia dengan karakteristik partisipan dan perusahaan yang lebih variatif.
2. Penelitian selanjutnya juga bisa melihat perbandingan pada pekerja *shift* dan non-*shift* dengan adanya variasi posisi/jabatan. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan variasi tipe pekerja *shift* lainnya.

3. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan pada partisipan dengan jumlah yang lebih besar.
4. Alat-alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini perlu untuk ditinjau ulang validitas dan reliabilitasnya dan analisis lebih mendalam terhadap item-item yang terdapat di dalamnya.

Saran Praktis

1. Perusahaan disarankan untuk meninjau kembali dan menyesuaikan jumlah pekerja saat ini dengan target produksi yang harus dihasilkan.
2. Perusahaan disarankan untuk memberikan apresiasi pada karyawan ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik agar pekerja merasa puas dengan pencapaian dari pekerjaannya dan perusahaan juga disarankan untuk meninjau kembali upah atau gaji yang diberikan saat ini apakah memang sudah sesuai dengan kebutuhan pekerja atau belum.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job Demands And Job Resources As Predictors Of Absence Duration And Frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The Job Demand-Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 3, 309-328
- Danna, Karen., & Griffin, Ricky W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25, 3, 357-384
- Ellyza, Nenti. (2010). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Workplace Well-Being* pada Karyawan. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Grebner, Simon., Semmer, N. K., & Elfering, Achim. (2005). Working Conditions and Three Types of Well-Being: A Longitudinal Study With Self-Report and Rating Data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 31-43
- Karasek, Robert A, Jr. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308
- Kitaoka-Higashiguchi, K., Nakagawa, H., Morikawa, Y., Ishizaki, M., Miura, K., Naruse, Y., & Kido, T. (2002). The Association Between Job Demand, Control, and Depression, in Workplaces in Japan. *Journal of Occupational Health*, 44, 427-428
- Kristensen, T. S. (2001). A New Tool for Assessing Psychosocial Work Environment Factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Dalam Hagberg, M., Knave, B., Lillienberg, L., & Westberg, H. (Eds.). *Exposure Assessment in Epidemiology and Practice*. Swedia: National Institute of Working Life.
- Kristensen, T. S., Bjorner, J. B., Christensen, K. B., & Borg, V. (2004). The Distinction Between Work Pace and Working Hours in the Measurement of Quantitative Demands at Work. *Work & Stress*, 18, 4, 305-322
- Love, P.E.D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). Influence of Job Demands, Job Control and Social Support on Information Systems Professionals' Psychological Well-Being. *International Journal of Manpower*, 28, 6, 513-528
- Meiliani, P. (2011). Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dan *Workplace Well-Being* pada Guru Perempuan di SMA RSBI. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Nahardita, Nindia. (2010). Pengaruh *Job Design* terhadap *Workplace Well-Being* pada Karyawan. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Page, Kathryn. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace*. Thesis. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model. *Soc Indic Res*, 90, 441-458
- Pease, E.C., & Raether, K.A. (2003). Shift Working and Well-being: A Physiological and Psychological

- Analysis of Shift Workers. *UW-L Journal of Undergraduate Research VI*
- Radikun, T.B.S (2010). The Development and First Validation of the Indonesian Quality of Work Life Questionnaire. Part of the PhD project (unpublished). Radboud Universiteit Nijmegen, the Netherlands.
- Radikun, T.B.S (2011). Job Characteristics, Well-being, and Job Performance. Part of the PhD project (unpublished). Radboud Universiteit Nijmegen, the Netherlands.
- Rosa, Roger R., & Colligan, Michael J. (1997). *Plain Language About Shiftwork*. Ohio: National Institute of Occupational Safety and Health U.S. Department of Health and Human Services
- Russel, Joyce E. A. (2008). Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16, 1, 117-131
- Rustyany, Vitha. (2011). Hubungan antara *Workplace Well-Being* dan Keterikatan Karyawan (Studi pada Karyawan Bank X). Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Sari, Ignatia Novita. (2011). Hubungan antara *Psychological Capital* dan *Workplace Well-Being* pada Karyawan Bank X. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Silmi, Hanifa Asra. (2010). Pengaruh *Workplace Well-Being* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling J. (2004). Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being. Dalam Linley, P. A. & Joseph, S. (Eds.). *Positive Psychology in Practice* (241-255). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sluiter, Judith K. (2006). High-demand Jobs: Age-related Diversity in Work Ability?. *Applied Ergonomics*, 37, 429-440
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc.
- Wood, S., Stride, C., Threapleton, K., Wearn, E., Nolan, F., Osborn, D., Paul, M., & Johnson, S. (2011). Demands, Control, Supportive Relationship and Well-Being amongst British Mental Health Worker. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 46, 1055-1068