



## Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Workplace Well-Being* Pada Karyawan Hotel The ZHM Premiere Padang

Muhammad Daffa Valian Albar<sup>1\*</sup>, Feri Ferdian<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Universitas Negeri Padang, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Prodi Manajemen Perhotelan, Indonesia

[daffavaliana@gmail.com](mailto:daffavaliana@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [feri\\_ferdian@fpp.unp.ac.id](mailto:feri_ferdian@fpp.unp.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jln. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Korespondensi Penulis: [daffavaliana@gmail.com](mailto:daffavaliana@gmail.com)\*

**Abstract.** *This research was conducted to determine the effect of job demands on workplace well-being. This study is quantitative research. The ZHM Premiere Hotel Padang's staff members made up the study's population. There were 104 respondents in the study's sample. Data for this study was gathered by distributed questionnaires. Then the data analysis by regression analysis using the classic assumption test, namely the normality test, linearity test, and heteroscedasticity test which is processed using the SPSS version 29 program. The data analysis result show that job demands have a negative and significant effect on workplace well-being, being with a standardized coefficient value of -0.965 with t count (-37.368) with a significance of  $0.001 < 0.05$ . This shows that every increase in job demands units will provide -1,230 units of workplace well-being.*

**Keywords:** *Job demands, Workplace well-being, Work Welfare*

**Abstrak.** Pelaksanaan penelitian ini untuk mencari tahu pengaruh *job demands* terhadap *workplace well-being*. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Kemudian karyawan The ZHM Premiere Hotel Padang sebagai populasi pada penelitian ini. Sampel pada penelitian sebanyak 104 responden. Data dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner. Kemudian data dianalisis dengan teknik analisis regresi menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas yang diolah memakai program SPSS versi 29. Pada hasil analisis data terlihat bahwa *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *workplace well-being* dengan nilai *standardized coefficient* yaitu -0.965 dengan t hitung (-37.368) dengan signifikasinya  $0.001 < 0.05$ . Hal ini sebagai indikasi setiap peningkatan sebesar satuan *job demands* akan memberikan -1,230 satuan *workplace well-being*.

**Kata kunci:** Job demands, Workplace well-being, Kesejahteraan Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

The ZHM Premiere Hotel Padang merupakan hotel dengan empat bintang yang lokasinya di kota Padang yang beralamat di Jl. Moh. Thamrin No.27, Alang Laweh, Kota Padang. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan yang sangat kompetitif di Kota Padang The ZHM Premiere Hotel Padang memiliki 202 kamar dan 10 meeting room dengan 9 Departemen dan dengan total keseluruhan karyawan sebanyak 140 orang. Namun pada saat ini masih terjadi beberapa permasalahan mengenai kesejahteraan karyawan di hotel The ZHM Premiere Padang. Karena sulit dipahami dan membutuhkan upaya lebih besar untuk dikenali, *Workplace well-being* merupakan masalah besar di sektor perhotelan (John, 2011).

*Workplace well-being* ialah persepsi karyawan terhadap sejahtera yang dirasakannya, yang berasal dari aspek-aspek tertentu yang ada kaitannya dengan apa yang dikerjakannya dan

tempat kerja, serta mencerminkan keselamatan, kenyamanan, dan kepuasan karyawan dalam bekerja (Kardinah, 2019). Kemudian pendapat lain *workplace well-being* ialah program kesejahteraan pada lingkungan kerja yang dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan kepuasan kerja (Slomp, Kern, dan Brodrick, 2015). Bisa disimpulkan dari dua pendapat para ahli diatas bahwa *workplace well-being* ialah kesejahteraan yang diterima orang-orang terkait dengan pekerjaan dan tempat kerja mereka sehingga mereka dapat bekerja sebaik-baiknya dan membantu rekan kerja mereka.

Menurut Bakker, A. B., & Demerouti (2006) *job demands* menjadi faktor signifikan yang berdampak pada kesejahteraan karyawan, yang menunjukkan ada kaitannya dengan fisik, psikologis, interaksi sesama manusia, bahkan faktor organisasi di dalam perusahaan. Dalam hal ini, *job demands* dianggap yang menentukan kecil atau besarnya *workplace well-being* pada karyawan, ini dikarenakan *job demands* bisa menjadi pemicu lelahnya karyawan dalam sisi psikologis. (Love et al. 2007).

Definisi *job demands* sendiri ialah semua elemen yang ada kaitannya dengan kesehatan psikologis, fisik, dan mental seseorang, serta interaksi sosial, hubungan karyawan, dan etika secara umum, yang menuntut pekerjaan, hasil, atau pengeluaran yang harus ditanggung oleh seorang karyawan (Barkhowa et al. 2020). Penelitian terdahulu oleh Gana, Lourel, Abdelloui, dan Chevaleyre (2008) menyatakan bahwa bahwa *job demands* merupakan kesejahteraan psikologis seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh aspek organisasi, sosial, dan fisik dari pekerjaannya. Dari uraian latar belakang diatas penulis menyusun penelitian yang judulnya, “Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Workplace Well-being* Pada Karyawan Hotel The ZHM Premiere Padang”

## 2. KAJIAN TEORITIS

### a. *Workplace well-being*

Menurut Page (2005) *workplace well-being* dimaknai sebagai jenis kesejahteraan yang diterima karyawan dari tugas yang mereka kerjakan, yang terhubung dengan emosi mereka secara keseluruhan (pengaruh inti) dan nilai-nilai pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik. *Workplace well-being*, menurut Paschoal dan Tamayo dalam Oliveira, Junior & Poli (2020), ialah adanya emosi positif di tempat kerja dan keyakinan bahwa seseorang dapat mengekspresikan dan memaksimalkan potensi atau keterampilan seseorang di tempat kerja, serta pencapaian tujuan hidup seseorang.

### ***b. Job demands***

Menurut Love et al. (2007) *Job demands* adalah sebuah keharusan dari suatu pekerjaan yang menyebabkan kelelahan dalam pandangan psikologis (psychological stressor) terjadi, seperti: bekerja overtime, beban pekerjaan yang berlebihan, waktu kerja yang diberikan terbatas, dan terjadinya konflik dalam kewajiban kerja yang mesti diselesaikan. Kemudian menurut Yener & Coskun (2013). Menjelaskan *job demands* yakni karyawan menghadapi sejumlah tuntutan pekerjaan yang signifikan, misalnya ambiguitas peran, stres, konflik peran, tekanan pekerjaan, dan pekerjaan yang tidak lengkap.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Populasi, sampel dan Teknik Pengumpulan Data**

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan The ZHM Premiere Hotel yang berjumlah 140 karyawan. Kemudian didapatkan jumlah sampel sebanyak 104 karyawan yang diambil dengan teknik *purposive* sampling. Teknik *purposive* ialah cara menentukan sampel dengan syarat-syarat tertentu yang sudah dipertimbangkan (Sugiyono, 2013:85), maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil responden yang memiliki karakteristik yaitu karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun. Setelah menentukan siapa saja yang termasuk pada sampel berdasarkan syarat di atas, maka terlebih dahulu peneliti melakukan penentuan banyaknya sampel dengan memakai rumus slovin, karena menurut Sugiyono (2013) jumlah sampel yang dihasilkan lebih representatif sehingga dapat digeneralisasikan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui teknik angket atau kuesioner sudah tersusun kemudian disebarkan. Menurut Sugiyono (2012:142) “Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pernyataan tertulis atau pertanyaan kepada responden untuk ditanggapi”. Kuesioner bisa berupa pertanyaan tertutup yang ditanyakan langsung kepada responden melalui pemakaian skala likert.

### **Uji Coba Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas mencakup uji untuk mengevaluasi apakah seperangkat alat ukur secara akurat melakukan pengukuran apa yang semestinya diukur. Sugiyono (2013:121) memaparkan bahwa validitas diartikan sebagai apabila perolehan data dan data objek yang ada di lapangan yang diteliti sama, dengan demikian perolehan penelitian tersebut valid. Peneliti melaksanakan

analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan SPSS 29 untuk menilai validitas kuesioner. pengambilan keputusan akan didasarkan pada kriteria yaitu jika nilainya  $\geq 0,05$  maka adalah dinyatakan valid.

**Table 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Job Demands* (X)**

No Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel (5%)	Kriteria
1	0.853	0.195	V
2	0.726	0.195	V
3	0.704	0.195	V
4	0.727	0.195	V
5	0.722	0.195	V
6	0.751	0.195	V
7	0.773	0.195	V
8	0.783	0.195	V
9	0.709	0.195	V
10	0.765	0.195	V
11	0.716	0.195	V
12	0.819	0.195	V

**Table 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Workplace Well-being* (Y)**

No Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel (5%)	Kriteria
1	0.722	0.195	V
2	0.705	0.195	V
3	0.764	0.195	V
4	0.802	0.195	V
5	0.758	0.195	V
6	0.745	0.195	V
7	0.857	0.195	V
8	0.791	0.195	V
9	0.751	0.195	V
10	0.750	0.195	V
11	0.730	0.195	V
12	0.782	0.195	V
13	0.679	0.195	V
14	0.740	0.195	V
15	0.812	0.195	V
16	0.722	0.195	V

Dapat dilihat angka validitas yang didapatkan variabel X dan Y  $> 0.195$ , ini menandakan semua pernyataan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Setelah selesai melakukan uji validitas, langkah berikutnya instrumen tersebut diuji reliabilitasnya. Analisis reliabilitas dilaksanakan melalui program SPSS 29. Pendapat Sugiyono (2018: 193), " Instrumen reliabel ialah suatu alat yang akan memberikan hasil yang sama jika dipakai lagi untuk mengukur objek yang sama. Pengujian reliabilitas ini memiliki tujuan guna

mengetahui kehandalan dari suatu instrumen." uji reliabilitas ini mengacu pada kriteria yaitu, seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) yang besarnya  $\geq 0,6$ , sehingga kesimpulannya variabel tersebut reliable. Jika variabel tersebut mempunyai nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) sebesar  $\leq 0,6$ , sehingga kesimpulannya variabel tersebut tidak reliable.

**Table 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Job Demands* (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	12

**Table 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Workplace Well-being* (Y)**

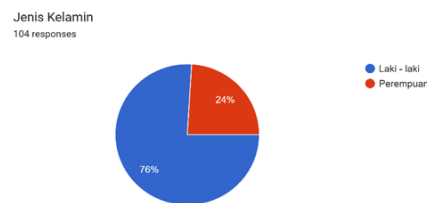
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	16

Dapat dilihat uji reliabilitas variabel X dan Y  $> 0.6$ , ini menandakan data tersebut reliabel.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

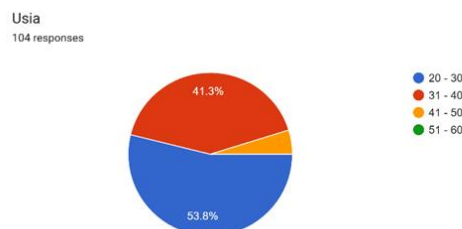
##### Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

**Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



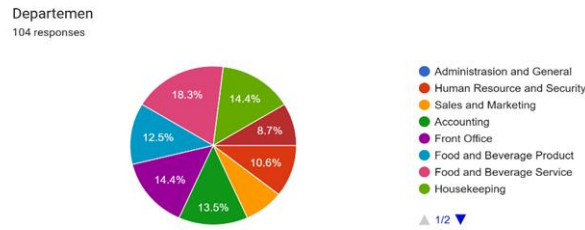
Dari diagram pada Gambar 1, dipaparkan bahwa responden laki-laki jumlahnya melebihi responden perempuan yang persentasenya 76% dan responden perempuan persentasenya 24%.

**Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Berdasarkan diagram pada Gambar 2 terlihat bahwa 53.8% responden rentang usianya 20-30 tahun dengan jumlah 56 orang, 41.3% responden rentang usianya 31-40 tahun dengan jumlah 43 orang, 4.8% responden dengan jumlah 5 orang.

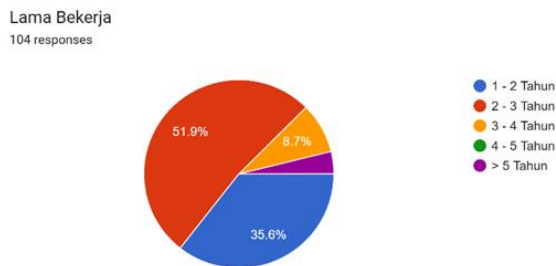
**Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen**



Berdasarkan diagram diatas, jumlah departemen yang mengisi angket pengaruh *job demands* terhadap *workplace well-being* mencapai total 8 departemen. Dari hasil survei, terlihat bahwa departemen *food & beverage service* merupakan yang paling banyak berpartisipasi sebanyak 18.3% dengan jumlah 19 orang, diikuti oleh departemen *front office* dan *housekeeping* sebanyak 14.4% dengan jumlah masing-masing 15 orang, serta departemen *accounting* sebanyak 13.55 dengan jumlah 14 orang, kemudian diikuti departemen *food and beverage product* sebesar 12.5% dengan jumlah 13 orang dan departemen *human resource & security* sebanyak 10.6% dengan jumlah 11 orang.

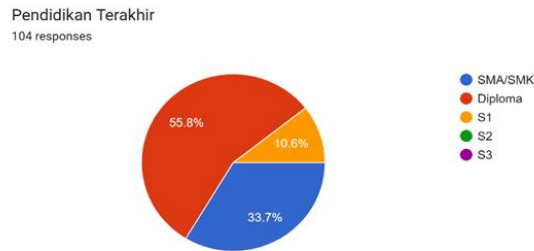
Departemen lainnya memiliki jumlah partisipasi yang lebih sedikit, seperti *engineering* sebanyak 8.7% dengan jumlah 9 orang dan *sales & marketing* sebanyak 7.7% dengan jumlah 8 orang.

**Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.**



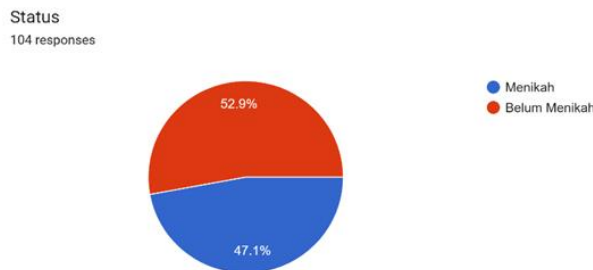
Dari diagram Gambar 4, terlihat bahwa 35.6% responden bekerja selama 1-2 tahun dengan jumlah 37 orang, 51.9% responden bekerja selama 2-3 tahun dengan jumlah 54 orang, 8.7% responden memiliki masa kerja 3-4 tahun dengan jumlah 9 orang dan terakhir 3.8% responden memiliki masa kerja melebihi 5 tahun dengan jumlah 4 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja mayoritas adalah 2-3 tahun.

**Gambar 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.**



Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa 33.7% responden pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 35 orang, 55.8% responden pendidikan terakhir Diploma dengan jumlah 58 orang, 10.6% responden pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 11 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas adalah diploma.

**Gambar 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status.**



Dari diagram pada Gambar 6 terlihat bahwa 47,1% responden berstatus menikah dengan jumlah 49 orang dan 52,9% responden berstatus belum menikah dengan jumlah 55 orang. Kesimpulannya ialah responden yang statusnya belum menikah lebih banyak dibandingkan dengan status sudah menikah.

## 2. Hasil Analisis Deskriptif

### a. Job demands

**Table 5. Statistik Deskriptif Data Job Demands (X)**

Statistic		
<i>Job Demands</i>		
N	Valid	104
	Missing	0
Mean		28.5481
Median		29.0000
Mode		20.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		8.53648
Variance		72.871
Range		27.00
Minimum		16.00
Maximum		43.00
Sum		2969.00

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat data mengenai variabel *job demands* (X) mencakup atas 12 butir yang ditanya pada karyawan sebagai responden di hotel The ZHM Premiere Padang, sehingga diperoleh nilai mean sebesar 28,54, median 29, *mode* sebesar 20, *standard deviation* sebesar 8,53, *variance* sebesar 72,87, *range* sebesar 27, *minimum* sebesar 16, dan *maximum* 43 dan total nilai sebesar 2969.

**b. Workplace Well-being**

**Table 6. Statistik Deskriptif Data Variabel Workplace Well-being**

<i>Statistic</i>		
<i>Workplace Well-being (Y)</i>		
N	Valid	104
	Missing	0
Mean		57.7212
Median		56.5000
Mode		56.00
Std. Deviation		10.88016
Variance		118.378
Range		33.00
Minimum		40.00
Maximum		73.00
Sum		6003.00

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat data mengenai variabel *workplace well-being* (Y) mencakup atas 16 butir yang ditanyakan pada karyawan sebagai responden di hotel The ZHM Premiere Padang, sehingga diperoleh nilai *mean* sebesar 57,72, *median* 56,50, *mode* sebesar 56, *standard deviation* sebesar 10,88, *variance* sebesar 118,37, *range* sebesar 33, *minimum* sebesar 40, dan *maximum* 73 dan total nilai sebesar 6003.

**Uji Persyaratan Analisis**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83873309
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.054
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

*a. Test distribution is Normal.*



Pengujian kenormalan data dilaksanakan guna meninjau kenormalan data dalam penyebarannya. Pengujian kenormalan data variabel *job demands* ditinjau dari *workplace well-being* dilaksanakan melalui uji *kolmogorof smirnov*, residual memiliki sebaran yang normal ketika angka sig > 0.05 (Ghozali, 2011).

Dari analisis statistik *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* tersebut memperlihatkan *Asymp Sig* yang nilainya  $0.200 > 0.05$  hasilnya bisa dinyatakan dimana data tersebar secara normal.

## b. Uji Linearitas

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas**

*Anova Table*

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Workplace Well-being * Job Demands	Between Groups	(Combined)	12125.580	78	155.456	57.719	<,001
		Linearity	11786.808	1	11786.808	4376.290	<,001
		Deviation from Linearity	338.772	77	4.400	1.634	.084
	Within Groups		67.333	25	2.693		
Total			12192.913	103			

Uji kelinieran data diadakan dengan tujuan guna meraih informasi seputar kelinieran hubungan variabel X dan variabel Y. Uji ini dilaksanakan melalui bantuan program *SPSS* versi 29. Dua variabel dinyatakan memiliki korelasi yang linear ketika angka deviation from linearity di bawah 0,05.

Berdasarkan analisis pengujian linearitas bisa diperhatikan angka yang diraih yakni Sig.  $0,084 > 0,05$  sehingga bisa diraih kesimpulan yakni ditemukan hubungan yang linear secara signifikan untuk semua variabel yang dipakai.

## c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.518	.597		4.221	<,001
	Job Demands	-.010	.020	-.048	-.485	.629

*a. Dependent Variable: RES2*

Dari pendapat Ghozali (2011) pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan dengan tujuan untuk meninjau model regresi ditemukan ketidaksamaan variance dari residual yang satu terhadap ke observasi yang lain. Satu diantara upaya pendeteksian keberadaan heterokedastisitas itu melalui penggunaan uji *glejser*. Dasar dalam menetapkan keputusan uji *glejser* yakni ketika angka signifikansi (Sig) melampaui angka 0,05, hasilnya diraih tidak ditemukannya indikasi heteroskedastisitas pada sebuah model regresi.

Berdasarkan hasil analisis heteroskedastisitas diraih angka Sig. 0,629 > 0,05 maka bisa diraih kesimpulan yakni tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

#### d. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji ini dilaksanakan guna meraih informasi sebesar apa pengaruh sebuah variabel terhadap variabel lainnya. Berikut yakni temuan analisis regresi linear sederhana yang diraih melalui bantuan program SPSS 29 dengan menampilkan pengaruh *job demands* terhadap *workplace well-being*, bisa diperhatikan pada Tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11362.898	1	11362.898	1396.378	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	830.016	102	8.137		
	Total	12192.913	103			

a. Dependent Variable: Workplace Well-being

b. Predictors: (Constant), Job Demands

Berdasarkan analisis Anova pada Tabel 10, bisa diperhatikan angka dari F hitung 1396,378 melalui Sig 0,001 < 0.05 maka regresi bisa digunakan. Maknanya, *job demands* menyumbangkan dampak yang signifikan pada *workplace well-being*. Maka bisa diraih kesimpulan yakni Ha diterima dan H0 ditolak.

#### e. Koefisien Regresi

Untuk meraih informasis besar koefisien regresi dari variabel *job demands* (X) ditinjau dari *workplace well-being* (Y) maka bisa diperhatikan pada Tabel 11.

**Tabel 11. Koefisien Regresi Variabel X Terhadap Variabel Y***Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92.847	.981		94.672	<,001
	Job Demands	-1.230	.033	-.965	-37.368	<,001

*a. Dependent Variable: Workplace Well-being*

Persamaan tersebut menampilkan angka koefisien regresi -1,230 disertai angka sig. 0,001 < 0,05. Maknanya untuk tiap kenaikan pada satu satuan *job demands* akan menambah 1,230 satuan *workplace well-being*.

#### f. Koefisien Determinasi

Koefisien ini dipakai guna meninjau sebesar apa variabel *job demands* berdampak pada *workplace well-being*. Hasil pengujian determinasi bisa diperhatikan pada analisis regresi linear sederhana pada Tabel 12.

**Tabel 12. Koefisien Determinasi (*R Square*) Variabel X Terhadap Variabel Y**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.932	.931	2.853

*a. Predictors: (Constant), Job Demands*

Dari Tabel 12 diraih angka *R square* yang nilainya 0,932% hal tersebut bermakna variabel *job demands* menyumbang pengaruh pada angka 93,2% pada *workplace well-being* untuk karyawan di hotel The ZHM Premiere Padang.

## Pembahasan

### 1. Workplace well-being

*Workplace well-being* ialah keadaan di mana kesejahteraan pekerja tercapai di lingkungan kerja, adanya korelasi dengan pemenuhan pribadi mereka dalam upaya menjaga fisik dan mental yang sehat, serta menyediakan manfaat bagi perusahaan (Cvenkel, 2020).

Dari analisis data total 104 responden dengan SPSS 29, maka didapatkan nilai variabel *workplace well-being* pada angka 72,15% bisa dikategorikan cukup baik. Maknanya mengacu pada penelitian yang sudah terlaksana, diraih hasil yakni *workplace well-being* di hotel The ZHM Premiere Padang dengan menyeluruh masuk dalam kategori cukup baik.

Permasalahan mengenai *workplace well-being* yang masih terjadi di hotel The ZHM Premiere yaitu adanya hubungan kurang baik antar karyawan, adanya sikap atasan yang kurang adil terhadap bawahannya dan kurangnya apresiasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

## **2. Job demands**

*Job demands* ialah ekspektasi pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan perusahaan dengan tujuan; tuntutan ini biasanya dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik yang tidak optimal di tempat kerja, dan tuntutan pekerjaan adalah beberapa contohnya (Bakker et al. 2016).

Berdasarkan dari analisis data dengan total 104 responden melalui SPSS 29, maka didapatkan nilai variabel *job demands* sebesar 72,25% dapat dikategorikan cukup baik. Maknanya mengacu pada penelitian yang sudah terlaksana, didapatkan hasil yakni *job demands* di hotel The ZHM Premiere Padang dengan menyeluruh diraih dalam kategori cukup baik.

Permasalahan mengenai *job demands* yang masih terjadi di hotel The ZHM Premiere yaitu karyawan yang merasa terbebani ketika dituntut terlalu banyak fokus dalam pekerjaannya, adanya karyawan bekerja melewati batas jam kerja (*overtime*) dan karyawan merasa sulit meraih target dikarenakan terget yang dibebankan oleh perusahaan sulit dicapai karyawan.

## **3. Pengaruh Job demands Terhadap Workplace well-being.**

Berdasarkan dari pengujian hipotesis yang dipakai dalam meraih informasi derajat pengaruh *job demands* ditinjau dari *workplace well-being* di hotel The ZHM Premiere yang dilaksanakan melalui SPSS 29. Pada penelitian ini temuan analisis regresi linear sederhana diraih angka F hitung yang nilainya 1396,378 dengan Sig 0,001 < 0.05 maka regresi bisa digunakan. Maknanya *job demands* menyumbangkan dampak signifikan pada *workplace well-being*.

Hasil dari penelitian ini turut memperlihatkan dimana *job demands* menyumbangkan dampak yang negatif dan signifikan pada *workplace well-being* di hotel The ZHM Premiere

Padang. Maknanya ketika bertambah tinggi *job demands* yang dirasakan karyawan hotel The ZHM Premiere maka bertambah menurun *workplace well-being* yang dialami karyawan dan demikian pula kebalikannya. Hasil ini diperkuat melalui temuan persamaan koefisien regresi yang nilainya -1,230 disertai angka sig.  $0,001 < 0,05$ . Maknanya untuk tiap kenaikan pada angka satu satuan variabel *job demands* akan menambahkan -1,230 satuan variabel *workplace well-being*.

Nilai koefisien regresi ini arahnya negatif dimana bisa dinyatakan arah pengaruh variabel *job demands* (X) terhadap *workplace well-being* (Y) yakni memiliki arah berlawanan. Selanjutnya besar dampak *job demands* yang ditinjau dari *workplace well-being* diperlihatkan oleh *R square* yang nilainya 0,932% hal tersebut memperlihatkan variabel *job demands* menyumbangkan pengaruh pada angka 93,2% untuk *workplace well-being* pada karyawan di hotel The ZHM Premiere Padang.

Hasil penelitian ini turut memperkuat pendapat Grebner et al. (2005) bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) merupakan faktor yang menyebabkan kesehatan, kinerja kerja, dan kesejahteraan psikologis yang buruk. Selain itu, penelitian ini relevan dengan temuan (Kitaoka-Higashiguchi et al. 2002) yang menemukan bahwa tingkat depresi seseorang meningkat seiring dengan tuntutan pekerjaan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Dengan mengacu pada temuan analisis poin di atas, maka diraih sebuah kesimpulan yakni *job demands* menyumbangkan pengaruh yang signifikan pada *workplace well-being* melalui angka *R square* 0,932, dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dan  $F_{hitung}$  1396,378 dengan Sig  $0,001 < 0,05$  maka regresi bisa digunakan. Lebih jelas lagi variabel *job demands* ini memberikan pengaruh ke arah yang negatif terhadap *workplace well-being* karena didapatkan hasil koefisien regresi -1,230.

### **b. Saran**

#### **1. Pihak Hotel The ZHM Premiere Padang**

Disarankan kepada pihak hotel The ZHM Premiere Padang meningkatkan dan mempertahankan pengendalian tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang diberikan kepada karyawan agar karyawan bisa mendapatkan kesejahteraan (*workplace well-being*) yang lebih optimal lagi.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang berkeinginan melaksanakan penelitian lanjutan pada bidang *job demands* dan *workplace well-being* serta mempertajam teori maupun studi lapangan yang memberikan pengaruh pada kedua variabel dimana menjadikan penelitian yang lebih banyak lagi dan benar-benar bermanfaat, dan juga peneliti lain bisa menjadikan penelitian ini sebagai acuan.

## DAFTAR REFERENSI

- Abadi, S., & Latifah, F. (2016). Decision support system penilaian kinerja karyawan pada perusahaan menggunakan metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 6, 37–43.
- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2021). Workplace well-being for PT X employees in Sidoarjo. *Academia Open*, 6, 1–11.
- Anwar Sanusi. (2017). *Metode penelitian bisnis (7th ed.)*. Penerbit Salemba Empat.
- 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), 29–40.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). A literature review of workplace well-being. *Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020)*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The job demand-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16–38.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz Vergel, A. I. (2016). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*, 69(1), 169–189.
- Barkhowa, M. K., & Widodo, T. (2020). Pengaruh job demands terhadap work engagement melalui burnout karyawan industri manufaktur di Salatiga. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 12(2), 128–151. <https://doi.org/10.33747>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management (6th ed.)*. McGraw-Hill.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement.
- Cooper, C., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. John Wiley & Sons.

- Cvenkel, N. (2020). *Well-being in the workplace: Governance and sustainability insights to promote workplace health*. Springer Nature.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357–384.
- Dewi, W. C. (2023). *Hubungan antara job demands dengan work engagement pada karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- 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.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: A longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 31–42.
- Harter, J. K. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). PT Bumi Aksara.
- Horn, R. (2004). The student well-being model: A conceptual framework for the development of student well-being indicators. *International Journal of Adolescence and Youth*.
- Islami, D. H. A. F., & Eva, N. (2021, June). Pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja PT X di masa pandemi COVID-19. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 231–242).
- Jones, J. P. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. W. Sussex.
- Kardinah, N. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200.
- King, J., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- 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* (Doctoral dissertation, Kanazawa University).
- Knoers, F., & Haditono, F. (1999). *Psikologi perkembangan: Pengantar dalam berbagai bagian* (2nd ed.). Gajah Mada University Press.
- Lekka, S. (2003). *Work organisation and stress*. WHO.
- Lourel, M., Abdellaoui, S., Chevaleyre, S., Paltrier, M., & Gana, K. (2008). Relationships between psychological job demands, job control, and burnout among firefighters. *North American Journal of Psychology*, 10(3), 489–496.

- Love, P. E. D., Irani, Z., & Standing, C. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*, 28(6).
- 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, 513–528.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi* (9th ed.). Selemba Empat.
- Nashori, N. P. A., & F. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan gaji di bawah satu juta. *Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia*.
- Nitisemito, A. (2006). *Manajemen personalia, manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Nugraha, A. M. S. (2018). Pengaruh job demands dan job resources terhadap turnover intention melalui work engagement pada staff karyawan RSUD Dr Wahidin Sudirohusodo-Makassar.
- Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedents of well-being at work: Trust and people management policies. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1).
- Page, M. (2005). *Subjective well-being in the workplace* (Doctoral dissertation, Deakin University).
- Papalia, D. E. (2009). *Perkembangan manusia* (10th ed., trans. B. Marswendy). Hall (Original work published 2007).
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the work well-being questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394–397.
- Pradharma, A. S., & Achyani, F. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786–795.
- Quilim, M. (2016). Pengaruh kesejahteraan psikologis karyawan, job enrichment dan job enlargement terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1356–1368.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi* (9th ed., Vol. 2, trans. I. Supriyanto). Selemba Empat.
- 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.



- Saputro, F. (2014). Aktivitas resepsionis dalam menangani tamu personal di Ameera Boutique Hotel Yogyakarta. *Jurnal Khasanah Ilmu*, 5(2), 13–24.
- Saputro, F., & Budiani, R. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan pada PT X. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 4(2), 1–7.
- Sari, D. W. (2015). Hubungan antara workplace well-being dengan employee engagement pada staff tata usaha Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga (Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi FPSI-UKSW).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Sedarmayanti, M. (2016). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja (2nd ed.). CV. Mandar Maju.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being*, 5(1), 7.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sulastiyono, A. (2016). Manajemen penyelenggaraan hotel. Alfabeta.
- Susepti, A. H., Kusumawati, D., & Andriani, N. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan dan loyalitas tamu hotel (Studi tentang persepsi tamu Hotel Mahkota Plengkung Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(5), 27–36.
- Van Den Tooren, M., De Jonge, J., Vlerick, P., Daniels, K., & Van de Ven, B. (2011). Job resources and matching active coping styles as moderators of the longitudinal relation between job demands and job strain. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18, 373–383.
- Wanda, M. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1).
- Wayan, N. (2013). Industri perhotelan. Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan.
- Xenia, C. V., Zamralita, Z., & Budiarto, Y. (2023). Peran tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan sumber daya pekerjaan sebagai moderator pada karyawan PT X.
- Yener, M., & Coşkun, Ö. (2013). Using job resources and job demands in predicting burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 869–876.
- Zamralita, Z., & Wilis, A. P. L. (2023). Workplace well-being untuk meningkatkan work engagement karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 413–422.