




HUBUNGAN ANTARA JOB DEMAND DENGAN WORKPLACE WELL BEING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI JAKARTA

Vania Shaffira Dominica¹, Sutarto Wijono² 

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
vaniashaffira612@gmail.com, wijonosutarto@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine the relationship between job demand and workplace well-being in Generation Z employees with a total of 120 employees aged 21-24 years who were working in an agency or company in Jakarta, using quantitative research methods with quota sampling techniques and techniques Analysis of the data used is the product moment correlation analysis. The measurement of workplace well-being variables using the workplace well-being index (Page, 2005) and job demand measurement is constructed from aspects of the job demand owned (Bakker, 2007). The results of this study indicate that there is a significant negative relationship between the variable job demand and workplace well-being with the results of the correlation coefficient $r = -0.403$ $p < 0.05$.

Keywords: workplace well-being; job demand; generation Z

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara job demand dan workplace well-being pada karyawan generasi Z dengan jumlah partisipan 120 karyawan yang berusia 21-24 tahun yang sedang bekerja disuatu instansi atau perusahaan di Jakarta, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampling kuota serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product momen. Pengukuran variabel workplace well-being menggunakan alat ukur workplace well-being index (Page, 2005) dan pengukuran job demand dikonstruksikan dari aspek Job demand milik (Bakker, 2007). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara variabel job demand dan workplace well-being dengan hasil koefisien korelasi $r = -0,403$ $p < 0,05$.

Kata kunci: kesejahteraan ditempat kerja; tuntutan pekerjaan;
generasi Z

PENDAHULUAN

Ada beberapa hasil temuan yang dilakukan oleh Anwarsyah (2012) bahwa kesejahteraan di tempat kerja adalah komponen yang memiliki hubungan paling dekat dengan pekerja, dikarenakan pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan tempat kerja, yang tentunya akan memberi pengaruh negatif bagi perusahaan juga karyawan jika kesejahteraan ditempat kerja tidak terpenuhi. Kesejahteraan ditempat kerja juga mempengaruhi kehidupan sehari-hari individu baik fisik maupun psikis. Sebagaimana hal ini diperkuat oleh pernyataan Page (2005) bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan, karyawan dihidupnya, kesehatan dan kesejahteraan karyawan tidak hanya memberikan dampak bagi karyawan itu sendiri namun juga pada perusahaan atau organisasi dimana ia bekerja. Apabila kesehatan dan kesejahteraan karyawan menurun maka kinerja karyawan tersebut juga akan menurun, begitupula sebaliknya

Workplace well-being menurut Page (2005) yaitu rasa sejahtera pada diri karyawan ditempat kerjanya yang berkaitan dengan core affect dan kepuasan nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik. Aspek intrinsik mengacu pada perasaan karyawan terkait

tugas-tugas yang dimiliki dari tempat kerja mereka yang didalamnya terdapat Tanggung jawab dalam pekerjaan, Makna Pekerjaan, Kemandirian dalam Pekerjaan, Penggunaan Kemampuan dan Pengetahuan dalam bekerja, serta Perasaan Berprestasi dalam Bekerja. Sedangkan aspek ekstrinsik mengacu pada hal-hal dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerjayaitu Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, Kondisi Kerja, Supervisi, Peluang Promosi, Pengakuan terhadap Kinerja yang Baik, Penghargaan sebagai individu ditempat Kerja, Upah dan Keamanan Pekerjaan.

Workplace wellbeing dapat memberikan dampak positif padaperforma kerja (job performance), kepuasan kerja (job satisfaction) dalam penelitian Anwarsyah &Salendu (2012), employee engagement yang tinggi pada penelitian Sari (2015) serta akan lebih kooperatif, memiliki emosi yang positif, mudah membantu sesama karyawan, tepat waktu dan efisien, lebih produktif dan dapat bekerja lebih lama di suatu perusahaan menurut Harter, Schmidt & Keyes (2002) namun juga dapat memberikan dampak negatif yaitu pada kesehatan pekerja dan penyakit, ketidakhadiran (absenteeism) ,menurut Danna & Griffin (1999) dalam penelitian Maulana (2018) dapat berdampak pada tingkat turnover yang tinggi. Beberapa

faktor yang mempengaruhi workplace well-being menurut Bryson, Forth & Stokes (2014) mengungkapkan terdapat 2 faktor yakni : Personal Characteristic yang meliputi jenis kelamin, umur, kepribadian serta faktor kedua yaitu Job characteristics, meliputi Job demand, variasi peluang untuk job control, kejelasan lingkungan, peluang untuk respons emosional, dan Emotional Dissonance menggambarkan adanya konflik emosi yang dirasakan oleh pekerja, dimana pekerja harus dapat menekan emosi negatifnya dan menampilkan emosi positif dihadapan klien atau rekan kerja lainnya.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai job demand dan workplace well-being. Penelitian yang dilakukan oleh Pratista & Nu'man (2016) menyatakan tidak ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan, penelitian oleh Anwarsyah (2012) adanya hubungan signifikan negatif, dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan antara workplace well-being dengan job demand pada karyawan generasi Z dengan melihat motivasi kerja yang tinggi pada generasi Z pada penelitian Baldonado (2018)

bahwa motivasi mereka dalam dunia kerja adalah pertumbuhan pribadi sebagai motivasi tertinggi dan diikuti dengan motivasi mencapai prestasi dan tanggung jawab, serta mereka menyukai tantangan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan signifikan antara Job Demand dengan Workplace Well-being pada karyawan generasi Z.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diolah melalui statistik, dan merupakan metode penelitian korelasional karena peneliti ingin melihat hubungan antara kedua variabel yaitu Job demands dan workplace well being, dimana peneliti ingin menguji ada atau tidak adanya hubungan signifikan antara job demands terhadap workplace well being pada karyawan generasi Z. Adapun variabel penelitian ini yaitu Variabel independen (X) : Job Demands dan Variabel dependen (Y) : Workplace Well-Being. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling kuota (quota sampling) yang merupakan teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan peneliti tercapai, teknik ini cukup efektif digunakan jika tidak diketahui pasti

berapa jumlah populasi menurut Sugiyono (2011). Davis (2005) juga menyatakan bahwa pengambilan sampel kuota adalah teknik pengambilan sampel non acak di mana peserta dipilih berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan sehingga total sampel akan memiliki distribusi karakteristik yang sama dengan populasi yang lebih luas. Alasan utama mengapa peneliti memilih sampel kuota adalah karena hal itu memungkinkan peneliti untuk mengambil sampel subkelompok yang sangat menarik bagi penelitian ini. karena penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki suatu sifat atau karakteristik suatu sub kelompok tertentu yaitu generasi Z yang telah bekerja, sehingga jenis pengambilan sampel ini adalah teknik yang ideal.

Partisipan Penelitian

Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1995-2010 yang sering disebut juga sebagai iGeneration menurut Graeme Codrington & Sue Grant- Marshall, Penguin (2004). Yang artinya pada tahun 2019 sekarang ini, generasi Z sudah mulai memasuki dunia kerja dengan usia tertua adalah 24 tahun. Adapun kriteria atau karakteristik partisipan yaitu berjenis kelamin pria atau wanita, berusia 21-24

tahun dan sedang bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi di daerah Jakarta. Penulis menetapkan 120 sampel untuk kuota dalam penelitian ini

Instrumen Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan alat ukur skala Psikologi. Terdapat 2 skala yang akan digunakan dalam penelitian ini: Skala 1 yaitu skala workplace well-being disusun oleh Page (2005) yaitu “Workplace well-being index” yang terdiri dari 15 item yang mengukur aspek intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan skala 2 untuk mengukur Job demand yang dikonstruksikan dari aspek Job demand milik Bakker (2007) yang terdiri dari 15 aitem yang mengukur ketiga aspek yaitu Workload, Emotional demand, Emotional dissonance. Skala yang digunakan ini telah diadaptasi dan dimodifikasi oleh penulis dengan menggunakan skala likert.

Prosedur Penelitian

Prosedur pengambilan data yang dilakukan penulis melalui 2 skala psikologi yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu skala workplace well-being disusun oleh Page (2005) yaitu “Workplace well-being index”. Sedangkan skala untuk mengukur Job demand yang dikonstruksikan dari Aspek Job

demand milik Bakker (2007). Skala yang digunakan ini telah dimodifikasi oleh penulis. Pada tahap pertama, penulis melakukan wawancara untuk menggali fenomena-fenomena yang berkaitan dengan variabel, penulis melakukan wawancara pada 29 Mei 2019 kepada 7 orang karyawan berusia 21-24 tahun pada beberapa perusahaan di Jakarta. Kemudian penulis menetapkan karyawan generasi Z yaitu karyawan yang berusia 21-24 tahun sebagai subjek dalam penelitian kali ini dengan menggunakan metode sampling kuota yang berjumlah 120 orang untuk dapat berpartisipasi dengan mengisi angket melalui google form.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah menggunakan uji korelasi Pearson dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16.0 For Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Reliabilitas

Peneliti menggunakan batas kriteria koefisien $>0,25$ (Azwar, 2012), Berdasarkan pada perhitungan uji seleksi aitem dan reliabilitas skala Job Demand yang terdiri dari 15 aitem, terdapat sebanyak 3 aitem yang gugur dengan koefisien korelasi aitem

total bergerak antara 0,321 - 0,601. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik koefisien Alpha Cronbach dengan koefisien Alpha Job demand sebesar 0,796. Hal ini menunjukkan bahwa skala Job demand dapat dikatakan reliabel. Sedangkan pada skala Workplace Wellbeing yang terdiri dari 15 aitem, tidak ada aitem yang gugur dengan koefisien korelasi aitem bergerak antara 0,267- 0,611. dengan koefisien Alpha sebesar 0,831 hal ini dapat dikatakan skala Workplace Wellbeing Reliabel.

Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas :

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogorov-Smirnov Test. syarat distribusi normal jika $p > 0,05$. Uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-SmirnovTest menunjukkan variabel Job demand memiliki nilai (sig.) 0,589 $> 0,05$ dan variabel workplace well-being memiliki nilai (sig.) 0,758 $> 0,05$. sehingga dari hasil tersebut menunjukkan sebaran data variabel berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara kedua variabel dan untuk mengetahui signifikansi penyimpangan

dari linieritas hubungan tersebut (Hadi, 2004). Hasil uji linieritas dengan $p > 0,05$ maka dapat dikatakan adanya hubungan yang linier antara independent variabel dengan dependent variabel. Hasil uji linearitas diperoleh memiliki nilai Sig. Deviation from Linerarity = 0,068 ($p > 0,05$) yang artinya terdapat hubungan linear antara Job Demand dengan Workplace Well-Being.

Uji Deskriptif

Kategorisasi

Kategorisasi Workplace Well-being berdasarkan perhitungan diketahui bahwa sebagian besar subjek memiliki kesejahteraan ditempat kerja yang tinggi dengan presentase 51,7%, dan 48,3% subjek yang memiliki kesejahteraan ditempat kerja yang rendah. Sedangkan kategorisasi Job Demand dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek memiliki tuntutan pekerjaan yang rendah dengan presentase 52,5%, dan terdapat 47,5% subjek yang memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Uji Korelasi

Uji korelasi yang peneliti gunakan yaitu uji korelasi pearson product moment, karena ingin melihat ada atau tidak adanya hubungan antara kedua variabel. dari perhitungan uji korelasi pearson menggunakan SPSS diperoleh hasil koefisien korelasi antara job

demand dan workplace well-being sebesar -0,403 ; $p < 0,05$ yang artinya ada hubungan signifikan negatif antara job demand dengan workplace wellbeing. atau dengan kata lain semakin tinggi job demand maka semakin rendah workplace wellbeing begitupun sebaliknya semakin rendah job demand maka semakin tinggi workplace wellbeing.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan antara job demand dan workplace well being pada generasi Z didapatkan hasil uji perhitungan korelasi r sebesar -0,403 ($p < 0,05$) yang artinya kedua variabel memiliki hubungan signifikan negatif, dengan kata lain semakin tinggi job demand maka workplace well being rendah, begitupula sebaliknya semakin rendah job demand, workplace well being tinggi. Hal ini didukung dengan melihat gambaran skor pada masing-masing variabel yang diperoleh dari partisipan, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai workplace well being sebagian besar tinggi yaitu 51,7% yang membuktikan bahwa sebagian karyawan generasi Z yang menjadi partisipan dalam penelitian ini memiliki tingkat kesejahteraan yang cukup baik, dan sisanya memiliki tingkat kesejahteraan rendah. Sedangkan pada variabel job demand, sebagian besar karyawan memiliki tingkat tuntutan kerja yang rendah yaitu 52,5%, sisanya memiliki tuntutan pekerjaan yang

tinggi. Hal ini mendukung hasil bahwa hubungan antara job demand dan workplace wellbeing signifikan negatif. Hasil pada penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratista & Nu'man (2016) yang menyatakan tidak ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Namun sejalan dengan penelitian Anwarsyah (2012) yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan negatif antara job demand dengan workplace well being.

Terdapat beberapa kemungkinan bahwa Job Demand memiliki hubungan yang negatif signifikan dengan Workplace Wellbeing. Pertama, dikarenakan sebagian karyawan generasi Z menganggap bahwa tuntutan pekerjaan adalah sesuatu yang membuat mereka tidak nyaman sehingga mereka merasa tidak sejahtera, pernyataan tersebut sesuai dengan temuan milik Bakker, Demerouti & Verbeke (2004) yang menyatakan ketika seseorang merasa tuntutan pekerjaannya tinggi akan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologisnya. Kedua, Job demand merupakan salah satu faktor yang memang mempengaruhi workplace wellbeing, sebagian karyawan menganggap tuntutan pekerjaan sebagai suatu beban yang dapat mengganggu dirinya untuk mendapatkan

kesejahteraan ditempat kerja, hal ini sesuai dengan penelitian Bryson, Forth & Stokes (2014) yang menyatakan terdapat dua faktor yakni Personal Characteristic serta faktor kedua yaitu Job characteristics, yang didalamnya terdapat Job demand. namun jika dilihat dari faktor jenis kelamin didapati tidak ada perbedaan signifikan yang mempengaruhi kesejahteraan ditempat kerja, hal ini didasarkan pada hasil perhitungan uji independent sample T-test yaitu nilai sig.(2tailed) yaitu 0,411 ($p > 0,05$), sehingga disimpulkan tidak ada perbedaan diantara kelompok gender dalam tingkat kesejahteraan ditempat kerja dimana laki-laki dan perempuan memiliki persepsi atau pemikiran yang sama dalam memandang kesejahteraan ditempat kerja. Ketiga, karyawan generasi Z memandang tuntutan pekerjaan sebagai sebuah beban bukan tantangan bagi mereka, sebagaimana sesuai dengan pembagian tipe job demand milik Bakker & Demerouti (2016) yang membagi job demand dalam 2 tipe, yaitu job demands hindrance dan job demands challenge, pada penelitian ini partisipan merupakan tipe job demand hindrance yang didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan atau keadaan kerja yang melibatkan kendala berlebihan atau tidak diinginkan yang mengganggu atau menghambat kemampuan individu untuk mencapai tujuan yang dihargai.

Selain itu, peneliti juga melakukan analisis

tambahan, diantaranya yaitu dengan melihat fenomena dilapangan bahwa saat ini generasi z sudah mulai memasuki dunia kerja serta berpegang pada penelitian yang dilakukan Baladano (2018) terkait karakteristik generasi Z di dunia kerja beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Baladano yaitu yang pertama, bahwa tuntutan pekerjaan jika diperhadapkan dengan generasi baru ataupun lama tetap akan mempengaruhi kesejahteraan mereka, sekalipun mereka memiliki karakteristik yang mengutamakan karir, pencapaian prestasi dan suka dengan tantangan, tetap saja bahwa pada dasarnya setiap individu pastinya tidak ingin berada dalam tekanan terus-menerus dan menginginkan kesejahteraan, kemungkinan kedua dikarenakan penelitian Baladano terhadap generasi Z diluar Indonesia, sehingga mungkin adanya perbedaan karakteristik antara generasi Z di Indonesia dengan diluar Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada penelitian ini dapat disimpulkan Adanya hubungan signifikan negatif antara job demand dengan workplace well being, ketika job demand tinggi maka workplace well being rendah, begitu pula

sebaliknya saat workplace wellbeing tinggi disebabkan job demand yang rendah. Dengan kategori Workplace Well being pada karyawan generasi Z masuk dalam kategori yang tinggi dan job demand masuk dalam kategori rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwarsyah, W. I., & Salendu, A. (2012). Hubungan Antara Job demands Dengan Workplace Well-being Pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 32–44.
- Azwar.2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Manage*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 43(1), 83–104.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*.
- Baldonado, A. M. (2018). International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Page|56 Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z Workers and Their Impact to the Future. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 6(1), 56–60.
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2014). Bis-14 1120. "Does Worker Wellbeing Affect Workplace Performance?"
- Cozby, P.C. 2009. *Methods in Behavioral*

- research. Edisi ke-9. Alih Bahasa: Maufur. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, D. 2005. *Business Research for Decision Making*, Australia, Thomson South-Western.
- Devi Wulan Sari. (2015). Hubungan antara workplace well-being dengan employee engagement pada staff tata usaha universitas kristen satya wacana salatiga.
- Graeme Codrington & Sue Grant-Marshall, Penguin, 2004. *Mind the gap*. penguin books Guilford, J.P. 1956. *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. 3rd Ed. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L. (2002). *Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies*
- Jacobs, K., Hellman, M., Markowitz, J., Wuest, E., Theorell, T.(2012). *Job Demands*. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, 1129–1130.
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace*. School of Psychology and Psychiatry Monash University, Australia
- Page, K. (2010). *Working for Wellness: Defining, Measuring, and Enhancing Employee Well-being*. School of Psychology and Psychiatry Monash University, Australia
- Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*.
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2007). *The Role of Personal Resources in the Job demand-resources model*. *International Journal of stress management*, 14, 121-141