

JOB DEMANDS DAN WORKPLACE WELL-BEING PADA PEKERJA HOTEL X DI YOGYAKARTA

Arka Bandi Saputra, Reny Yuniasanti

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstract

This research have hypothesis to determine the relationship between job demands with workplace well-being of employee in X hotel at Yogyakarta. The subjects in this study amounted to 60 employees who had the characteristics work for more than one year. The retrieved of taking subject is using a purposive sampling method. Retrieval of this research data using uses three scales, there is the Scale of Job Demands, and Workplace Well-Being. The data analysis technique using product moment correlation from Pearson Correlation. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (r_{xy}) = -0,433 with $p = 0.001$ ($p < 0.05$). These results indicate that there is a significant negative relationship between job demands and workplace well-being of employees. The magnitude of the determination coefficient (R^2) is 0,187, meaning that job demands variable contributes 18,7% as a variable related to work-place well-being of employee in X hotel at Yogyakarta.. Awarenesses of job demands in workplace, can minimize low rate of workplace well-being for employees.

Keywords: *Workplace Well-Being, Job Demands*

Abstrak

Penelitian ini memiliki hipotesis untuk untuk mengetahui hubungan *antara job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja hotel X di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 pekerja yang memiliki karakteristik masa kerja minimal 1 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan metode skala *job demands* dan *workplace well-being*. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari *Pearson Correlation*. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil (r_{xy}) = -0,433 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja. Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,187, artinya variabel *job demands* memberikan kontribusi sebesar 18,7% sebagai variabel yang berhubungan dengan *workplace well-being* pekerja hotel X di Yogyakarta. Kesadaran akan job demands di tempat kerja, dapat meminimalisir *workplace well-being* yang rendah pada karyawan.

Kata kunci: *Workplace Well-Being, Job Demands*

Email : reny.yuniasanti@mercubana-yogya.ac.id
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Jl. Wates Km. 10 Yogyakarta, 55753

Pendahuluan

Pariwisata merupakan aktivitas kegiatan dalam menggerakkan ekonomi, dan memiliki bagian penting di Yogyakarta. Hal tersebut bisa dibuktikan dengan jumlah wisatawan yang banyak berkunjung di objek wisata, dimana Yogyakarta mampu mampu menyerap wisatawan domestik maupun mancanegara. Jumlah wisatawan pada tahun 2014 yang masuk ke Yogyakarta mengalami kenaikan 17,90% dibandingkan tahun 2013 yaitu 2.837.967 menjadi 3.346.180 wisatawan (Wijayanti, 2019). Namun pada tahun 2015 hingga 2019 kunjungan wisatawan mengalami penurunan dari 5.621.265 menjadi 4.216.601 (Dinas Pariwisata, 2020).

Sumber daya manusia menjadi pendukung selanjutnya bagi majunya sektor pariwisata di Yogyakarta setelah daya tarik wisata yang beragam. Yogyakarta mempunyai jumlah sumber daya manusia yang bagus, pada tahun 2017 ranking IPM menempati posisi ke-2 nasional serta 52,4% angkatan kerja memiliki pendidikan menengah atas & pendidikan tinggi (BPS, 2017).

Bisnis akomodasi pariwisata yaitu penginapan dan hotel merupakan salah satu sumber andalan pendapatan Yogyakarta. Penginapan di Yogyakarta banyak jenisnya dari losmen hingga hotel berbintang. Dunia perhotelan sangat erat kaitanya dengan industry pariwisata karena bergerak dalam bidang pelayanan jasa dan akomodasi untuk mendukung lancarnya pariwisata (Sulastiyono, 2016).

Hotel merupakan tempat untuk tinggal sementara yang memiliki fasilitas-fasilitas lainnya yang dikelola secara komersial (Saputro, 2014). Menurut Badan Perencanaan Daerah Yogyakarta (2021) terhitung jumlah seleuruh pekerja hotel di tahun 2021 adalah 7.021 pekerja dan merupakan jumlah terbanyak pada tiga tahun terakhir.

Bidang-bidang yang ada di perhotelan yaitu *front office*, *kitchen*, *housekeeping*, *engineering*, *back office* serta *security*. Masing-masing bidang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing namun memiliki keterkaitan dalam pekerjaan dan beban kerja yang sama (Ni Wayan, 2013)

Unsur yang sangat penting dalam memberikan bantuan perusahaan agar tujuannya dapat tercapai adalah sumber daya manusia (Yuniar, 2011). Para pekerja digolongkan menjadi sumber daya manusia yang mempunyai sebuah tingkatan kualitas, maksudnya tingkatan kualitas merupakan metode yang digunakan perusahaan untuk melakukan pengukuran berhasil atau tidaknya perusahaan untuk melakukan pencapaiannya (pardana & Budiani, 2017).

Penduduk Indonesia berjumlah 131 juta yang sudah memiliki pekerjaan dan yang bekerja sebagai karyawan prosesentasenya 39,84% (BPS, 2020). Masih banyaknya beberapa masalah yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan di tempat karyawan kerja. Tuntutan kerja yang mengharuskan tinggi adalah salah satu tuntutan

yang ada di pekerjaan. Apa yang karyawan butuhkan seharusnya perusahaan mampu memberikannya, misalnya kesejahteraan yang difasilitasi (Hasibuan, 2013). Dalam pandangan salah satu ahli yaitu Sawitri (2013) mendefinisikan terkait kesejahteraan ditempat kerja yakni sebuah sub yang memiliki arti penting, hal tersebut dikarenakan memiliki keterkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, oleh karena itu memberikan pengaruh kepada kesuksesan perusahaan.

Kesejahteraan atau *workplace well-being* adalah masalah yang signifikan dalam industri perhotelan karena sulit dipahami dan membutuhkan banyak perhatian untuk mengidentifikasi hal tersebut (John, 2011). Penelitian yang sama disebutkan bahwa dua faktor utama adalah ketegangan interpersonal dan kelebihan beban pada pekerja (John, 2011).

Ada rasa yang aman, kemudian ada rasa yang nyaman, akan memberikan pengaruh yang besar bagi pekerja, sehingga para pekerja akan Bahagia dan pekerjaan yang dilakukan selalu dinikmatinya. Akan memberikan dampak secara positif ketika para pekerja memiliki perasaan yang nyaman dan perasaan yang Bahagia di tempat dimana mereka kerja. Sehingga akan ada dampak yang baik terhadap produktivitas kerja yang semakin meningkat serta mempunyai mereka akan berpikir dua kali untuk meninggalkan perusahaannya. Dalam tempat kerja bahwa kesejahteraan harus dipunyai oleh para pekerja, hal tersebut bertujuan agar kinerjanya semakin meningkat dan memberikan pengaruh yang baik dilingkungan pekerjaannya. Produktivitas akan meningkat ketika kesejahteraan sudah ada serta akan terdapat kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja (Jones, 2010).

Workplace well-being di definisikan sebagai kesejahteraan yang ada dalam tempat kerja, dimana bertindak memberikan perasaan sejahtera bagi para pekerja yang didapatkan keuntungannya dari pekerjaan yang mereka lakukan (Page, 2005). (Danna, K. & Griffin, 1999) menyatakan bahwa istilah lain dari *workplace well-being* adalah *health and well-being in the workplace*. Harter, (2002) berpendapat bahwa *workplace well-being* adalah kewajiban perusahaan untuk menolong pekerja mendapatkan haknya dimana perusahaan membebaskan pekerjaannya dalam bekerja guna meraih pencapaian kerja dan timbul emosi positif di dalam diri pekerja. Perasaan yang Makmur para pekerja adalah kesejahteraan yang ada di tempat kerja, dimana rasa tersebut akan didapatkan dalam pekerjaannya (Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, 2012).

Page, (2005) memberi penjelasan dimana *core affect* dan *work value* adalah dual aspek yang membentuk *workplace well-being*. Masih dalam Page, (2005) *core affect* terdapat dua aspek yaitu *job satisfaction* dan *work related affect*, *Job satisfaction* adalah perangai pekerja dengan pekerjaan yang dimilikinya, *work related affect* merupakan hal negatif dan positif yang dirasakan pekerja saat berinteraksi dengan

teman saat bekerja atau hal-hal yang berkaitan dengan yang dilakukan saat bekerja. Selanjutnya adalah unsur instrinsik yang merupakan bagian dari aspek *Work value* yaitu makna pekerjaan, rasa tanggung jawab, kegunaan kemampuannya dan wawasan dalam melakukan pekerjaan, ada rasa mandiri dan rasa melakukan banyak prestasi, selanjutnya adalah unsur ekstrinsik yang juga merupakan salah satu dari aspek work yaitu kondisi pekerjaan, *time management* atau penggunaan waktu, upah, keamanan, penghargaan, pengakuan, supervise dan peluang promosi di tempat kerja.

Kelly *Global Workforce Index* tahun 2012 melakukan penelitian terhadap lebih dari 4.000 pekerja, hasilnya adalah pekerja di Indonesia merupakan pekerja yang paling aktif dalam berganti-ganti pekerjaan atau melakukan pencarian pekerjaan baru, hampir sebagian pekerja memiliki rencana untuk berpindah posisi ke depan. *Job satification* memiliki hubungan signifikan dengan *workplace well-being* (Bernardin, H. J dan Russell, 2013). Nashori, (2018) meneliti job satification dengan *workplace well-being* di tempat kerja dan hasil dari penelitiannya adalah adanya korelasi positif dari kedua variable tersebut.

Penelitian dilakukan berdasarkan data-data baik dari observasi maupun wawancara yang diperoleh dari pekerja Hotel X di Yogyakarta. Hotel X adalah contoh hotel yang fokusnya dan Bergeraknya dalam bidang jasa akomodasi yaitu Hotel di Yogyakarta. Hotel X juga merupakan jenis hotel pertama di Indonesia yang modern dan terletak di pusat kota Yogyakarta yang mengusung tema hostel. Hotel X dibuka untuk pertama kalinya pada tahun 2011. Hotel X terdiri dari 60 kamar dan mampu menampung sebanyak 336 tamu yang menginap. Hotel X menyediakan kolam renang di rooftop dan juga berbagai menu makanan nusantara yang dapat dipesan. Hingga kini hotel X telah beroperasi selama 10 tahun. Manajemen hotel dibagi dalam beberapa divisi. Diantaranya adalah *back office*, *kitchen*, *security*, *maintenance*, *house keeping* dan *front office*. Jabatan terdiri dari direktur utama, manager hotel, supervisor divisi dan *staff* karyawan. Setiap divisi pekerjaan menjalankan beberapa tanggung jawab serta tugas yang diemban mereka sendiri, dimana tanggung jawab dan tugas mereka berbeda-beda. Jam kerja menggunakan sistem shifting yaitu shift pagi, siang, dan malam. Setiap *shift* bekerja selama 8 jam sehari.

Tanggal 10 Mei 2021 dilakukan proses wawancara terhadap 10 orang pekerja hotel X di Yogyakarta. Wawancara berkaitan dengan kenyamanan atau gairah (*passion*) pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan. Nilai pekerjaan bagi pekerja hotel X di Yogyakarta. Masing-masing pekerjaan memiliki tuntutan masing-masing. Hasil wawancara pekerja hotel X di Yogyakarta tuntutan kerja yang ada antara lain adalah kesulitan dalam bekerja karena tugasnya yang terlalu berat, ketidakadilan dalam melakukan kepemimpinan, terbatasnya estimasi waktu dalam bekerja, alat-alat untuk bekerja juga kurang, dan terdapat beberapa permasalahan antara para pekerja

dengan rekannya ataupun dengan pemimpinya. Beberapa waktu terakhir banyak pekerja yang mengundurkan diri dari pekerjaannya, dikarenakan padatnya jadwal bekerja dan beban kerja yang dirasa berlebihan sehingga membuat pekerja tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu pelayanan terhadap tamu kurang maksimal, komplain barang tamu yang tertinggal sering terjadi, tingginya komplain pada kualitas pelayanan. Hal itu bisa memberikan petunjuk dari hasil pekerjaan yang dilakukan memiliki kaitan terhadap tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan, kemudian rasa ingin untuk mendapatkan prestasi dipekerjaan, rendahnya aktivitas evaluasi yang dilakukan oleh pihak hotel. Itu semua memiliki keterkaitan dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh masing-masing karyawan pada pekerjaan yang dilakukannya adalah penilaian secara intrinsik di perusahaan. Maka dari itu, tidak terpenuhi nilai instrinsik yang menjadi sebuah aspek dari *workplace well-being*.

Hasil observasi yang dilakukan selama 5 hari kerja pada tanggal 10-14 Mei 2021 berkaitan dengan fasilitas yang diberikan oleh hotel, misalnya suhu yang panas dalam ruangan kerja, hal tersebut dikarenakan pendingin udara yang tidak berjalan dan jumlahnya sedikit untuk ukuran tempat kerja yang luas, area basement yang tidak dijangkau oleh *lift*. Sesuai dengan aktivitas observasi yang dilakukan, dalam hal ini peneliti memberikan sebuah kesimpulan jika sisi ekstrinsik juga tidak terpenuhi.

Sesuai dengan data yang telah diuraikan di atas. Dimana peneliti memperoleh sisi *workplace well-being*, yaitu *core affect* yang terdiri dari *job satisfaction* antara lain adanya sisi tidak nyaman dalam bekerja yang disebabkan kurang memudahinya fasilitas yang tidak lengkap seperti pendingin yang kurang, tidak adanya *lift* ke basement, tuntutan kerja yang menimbulkan stres kerja pada karyawan. Kemudian *work related affect* misalnya berlebihannya tugas yang diberikan oleh pekerjaan dan sangat sulit untuk dikerjakan, kemudian terdapat beberapa penekanan serta sikap yang dimiliki pemimpin yang tidak adil, waktu dalam pekerjaan yang sangat terbatas serta terdapat beberapa masalah secara pribadi yang dimiliki oleh rekan kerja dengan rekannya maupun dengan pemimpinya secara langsung.

(Page, 2005) menjelaskan bahwa aspek *workplace well-being* berikutnya yaitu *work value* yang terdiri dari nilai intrinsik dan ekstrinsik. Nilai intrinsik antara lain hasil observasi oleh peneliti mengenai pekerja yaitu tidak melakukan pekerjaan dengan cekatan dan sering memainkan telepon genggam saat bekerja, pelayanan kepada tamu tidak berjalan baik, penjagaan barang titipan dari tamu hotel tidak terjaga dengan baik, kualitas pelayanan yang memiliki complain tinggi, tidak profesional dalam bekerja misalnya merokok di saat bekerja, tidak memiliki inisiatif, sering mengobrol dan panggilan tamu dihiraukan, kemudian beberapa nilai ekstrinsik di pekerjaan, contohnya beberapa fasilitas yang kurang diberikan oleh pihak hotel, misalnya suhu ruangan yang kurang dikarenakan pendingin ruangan yang tidak ada, oleh karena itu tidak nyaman

dalam suasana bekerja. Sesuai dengan pernyataan tersebut bahwa tidak terpenuhinya aspek *workplace well-being*, maka dalam hal itu peneliti memberikan simpulan jika masih rendahnya *workplace well-being* di hotel X.

Sebenarnya bahwa karyawan harus mempunyai nilai sejahtera secara psikologis yang tergolong tinggi, hal tersebut dikarenakan tingkat psikologis yang tinggi akan memberikan pengaruh kebahagiaan yang tinggi dalam bekerja dan Bahagia dalam menjalankan kehidupan sehari-harinya (King, J. & Diener, 2005). Dapat memberikan peningkatan komitmen karyawan ketika tingkat kesejahteraan psikologis tinggi, kemudian hubungan antar rekan, dan lingkungan kerja yang sudah dikuasai (Horn, 2004).

Dalam pandangan Harter (2022) memberikan pernyataan jika produktivitas perusahaan memiliki kaitan yang sangat erat dengan sejahteranya psikologis dari karyawan di dalam pekerjaannya, kemudian karyawan yang diganti, berkaitan dengan setianya para pelanggan, dan berkaitan dengan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan. Lebih kooperatif jika karyawan mempunyai kesejahteraan psikologis yang tinggi, kemudian akan memiliki sifat tolong menolong, kerja akan lebih efisien dan disiplin, selalu absen dan akan memiliki ketahanan di organisasi yang lama (Harter, 2002). Hal tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh (Quilim, 2016), dimana dalam penelitian tersebut terdapat hasil jika tingkat kepuasan dalam melakukan kerja di perusahaan dipengaruhi oleh *workplace well-being*.

Dalam pandangan Bakker, A. B., & Demerouti (2006) dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi para pekerja sejahtera dalam lingkungan kerjanya, diantaranya: *job demands* yang menunjuk ada sisi-sisi dalam fisik, kemudian faktor psikologis, faktor hubungan sosial, atau faktor organisasi di perusahaan, kemudian *job control* merupakan sebuah hal atau kewenangan yang dipunyai oleh karyawan agar bisa memberikan kendali dan memberikan keputusan dalam pekerjaannya, serta *job resource* merupakan tercapainya tujuan dalam bekerja yang memberikan pengurangan terhadap tuntutan pekerjaan dan adanya biaya dalam psikologis atau adanya rangsangan perkembangan pribadi dan pertumbuhannya.

Sesuai dengan beberapa faktor yang diuraikan tersebut, tuntutan dalam bekerja dianggap menjadi sebuah hal yang menentukan rendah ataupun tingginya *workplace well-being* di hotel tersebut. Hal tersebut dikarenakan *job demands* merupakan hal yang bisa memicu pada lelahnya dalam pandangan psikologis (Love, dkk, 2007). Para karyawan ketika terdapat sebuah tuntutan dan penekanan dalam bekerja yang tidak disesuaikan dengan kemampuan serta wawasan yang dipunyai oleh karyawan, akan memberikan pengaruh terhadap rasa stress dalam bekerja. Stress dan kondisi fisik

karyawan tentu akan memberikan pengaruh terhadap hasil pekerjaannya, oleh karena itu *workplace well-being* akan menurun (Lekka, 2003).

Menurut Griffin & Moorhead (2013) *Job demands* diartikan sebagai tuntutan dari pekerjaan dimana tuntutan tersebut berupa tuntutan dalam menjalankan tugas-tugasnya, kemudian adanya tuntutan secara fisik, serta tuntutan personal-personal dari pekerja. Kemudian dalam pandangan salah satu ahli yakni Love (2007) *job demands* merupakan suatu pemicu yang menjadi sebab adanya Lelah secara psikologis, seperti pekerjaan yang dilakukan lama, adanya beban dalam bekerja yang sangat banyak, dan waktu yang diselesaikan juga terbatas, serta terdapat sebuah masalah dalam bekerja. Kemudian dalam pandangan yang lain yakni Robbins (2003) memberikan penjelasan jika *job demands* menjadi sebuah faktor yang berhubungan dengan seseorang ketika bekerja dan bisa memberikan penekanan terhadap seseorang ketika tuntutan dalam bekerja semakin banyak serta bisa memberikan efek cemas dan stress dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian dalam pandangan Anwarsyah, Salendu, & Radikun (2012) memberikan ungkapan bahwa *job demands* bisa menjadi sebuah konstruk ketika memberikan penjelasan terkait stress dipekerjaan yang dilakukan. Kemudian dalam pandangan seorang peneliti dalam penelitiannya yakni Kitaoka-Higashiguchi (dalam Anwarsyah, Salendu & Radikun, 2012) memberikan petunjuk jika tingkat depresi akan semakin tinggi ketika *job demands* juga tinggi. Dalam pandangan beliau juga memberikan pernyataan bahwa stress dalam melakukan kerja merupakan akan terjadi karena *well-being* yang buruk, kemudian Kesehatan, dan performa dalam melakukan aktivitas kerja. Sesuai dengan beberapa penelitian para ahli di atas, maka bisa disimpulkan jika *job demands* diyakini memiliki keterkaitan seara negative dengan *well-being*, karena ketika *well-being* semakin tinggi, maka *job demands* semakin rendah, dan sebaliknya.

Sesuai dengan uraian definisi di atas, maka bisa diberikan kesimpulan jika *job demands* merupakan sebuah faktor yang menjadi sebab Lelah secara fisik, kemudian Lelah secara psikologis, sosial atau organisasi dalam pekerjaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja hotel X di Yogyakarta. penelitian mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja hotel X di Yogyakarta. Semakin rendah *job demands* pada pekerja hotel X di Yogyakarta, maka semakin tinggi *workplace well-being*. Sebaliknya semakin tinggi *job demands* maka semakin rendah *workplace well-being* pada pekerja hotel X di Yogyakarta.

Metode

Penelitian ini mempunyai subjek, yakni 60 pekerja aktif meliputi semua bagian yaitu *Front Office, Back Office, Kitchen, Housekeeping, Maintenance*, dan *Security* di hotel X di Yogyakarta pada tahun 2021 dan bekerja minimal satu tahun. Dasar dari penetapan karakteristik subjek telah melakukan pekerjaan paling sedikit satu tahun, dimana harus mempunyai beberapa pengalaman, kemudian sudah melalui prosedur belajar dan berkembang potensi yang dimiliki baik lisan maupun praktik (Knoers dan Haditono, 1999). Pada 60 subjek penelitian terdiri dari 39 subjek laki-laki dan 21 subjek perempuan. Keseluruhan 60 subjek merupakan jumlah karyawan yang bekerja di hotel X di Yogyakarta yang bekerja 6 departemen yang berbeda. *purposive sampling* adalah teknik penelitian ini, sampel yang akan dipergunakan sesuai dengan ciri khas yang telah ditentukan (Sugiyono, 2014) Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala yaitu Job demands berjumlah 30 aitem ($\alpha = 0,925$) yang disusun berdasarkan dimensi job demands menurut Griffin dan Moorhead (2013) yaitu *task demands, physical demands, role demands* dan *interpersonal demands*, sedangkan skala *work palce well-being* berjumlah 29 aitem ($\alpha = 0,892$) yang disusun berdasarkan dimensi workplace well-being menurut Page (2005) yaitu terdiri dari *core affect* yang dibagi menjadi *job satisfaction* dan *work related affect* serta *work value* yang dibagi menjadi intrisik dan ekstrisik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Proses analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer Statistical Package for Sciene (SPSS) 23 for windows.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mempunyai subyek yakni pekerja aktif hotel X di Yogyakarta pada tahun 2021 baik laki-laki maupun perempuan dan bekerja minimal satu tahun. Di hotel tersebut terdapat 6 divisi kerja diantaranya adalah *front office, back office, maintenance, kitchen, housekeeping*, dan *security*. Total pekerja atau subjek penelitian adalah 60 orang. Dimana terdiri dari 6 divisi kerja yang ada.

Pengelompokan usia menurut pandangan Hall (2009) didasarkan tahapan perkembangan karir yaitu terdiri dari 5 tahap yaitu eksplorasi (20-25 Tahun), pematangan (*establishment*) (26-35 Tahun), pertengahan karir (*mid-career*) (36-50 tahun), *late career* (51-60 tahun) dan tahap penurunan (*decline*)(61-70 tahun). Data penelitian yang diperoleh terdiri dari 39 subjek (65%) berjenis kelamin laki-laki dan 21 subjek (35%) berjenis kelamin perempuan. Untuk data subjek berdasarkan usia dalam penelitian ini partisipan yang masuk dalam tahap eksplorasi, yaitu berkisar 20-25 tahun terdapat 22 subjek (36,67%), tahap pematapan (*establishment*), yaitu berkisar 26-35 tahun terdapat 33 subjek (55%) dan untuk tahap pertengahan karir (*mid-career*) terdapat 5 subjek (8,33%). Untuk divisi kerja pada bagian *front office* terdapat 14 subjek (23,33%), *back office* terdapat 14 subjek (23,33%), *housekeeping* terdapat 8

subjek (13,33%), *Kitchen* terdapat 13 subjek (21,67%), *Maintenance* terdapat 4 subjek (6,67%), dan *security* terdapat 7 subjek (11,67%). Untuk lama bekerja terdiri dari 1 tahun terdapat 10 subjek (16,67%), 2 tahun terdapat 14 subjek (23,34%), 3 tahun terdapat 12 subjek (20%), 4 tahun terdapat 8 subjek (13,33%), 5 tahun terdapat 5 subjek (8,33%), 6 tahun terdapat 3 subjek (5%), 7 tahun terdapat 3 subjek (5%), 8 tahun terdapat 2 subjek (3,33%), dan 10 tahun terdapat 3 subjek (5%). Hal tersebut sesuai dengan kriteria subjek dimana minimal telah bekerja selama 1 tahun. Deskripsi data subjek penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Deskripsi subjek penelitian

No	Deskripsi Subjek	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	65%
		Perempuan	21	35%
2	Usia	20-25 tahun	22	36,67%
		26-35 tahun	33	55%
		36-50 tahun	5	8,33%
3	Divisi	Front Office	14	23,33%
		Back Office	14	23,33%
		Housekeeping	8	13,33%
		Kitchen	13	21,67%
		Maintenance	4	6,67%
		Scurity	7	11,67%
4.	Lama Bekerja	1 tahun	10	16,67%
		2 tahun	14	23,34%
		3 tahun	12	20%
		4 tahun	8	13,33%
		5 tahun	5	8,33%
		6 tahun	3	5%
		7 tahun	3	5%
		8 tahun	2	3,33%
10 tahun	3	5%		

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang negatif antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja Hotel X di Yogyakarta. Terbukti diperolehnya skor koefisien korelasi sebesar -0,433 dan $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Semakin rendah *job demands* maka cenderung semakin tinggi *workplace well-being* yang dihasilkan. Sebaliknya jika semakin tinggi *job demands* berarti semakin rendah *workplace well-being* pada pekerja, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Adapun hasil kategorisasi tingkat *workplace well being* subjek, yang mempunyai tingkat kinerja tinggi sebanyak 48 orang sebesar (80%), kategori sedang

sebanyak 12 orang sebesar (20%) dan kategorisasi rendah sebanyak 0 orang sebesar (0%).

Tabel 2. Kategori skala workplace well-being

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 87$	48	80%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) < X \leq (\mu + 1\sigma)$	$58 < X \leq 87$	12	20%
Rendah	$X \leq (\mu - 1\sigma)$	$X \leq 58$	0	0%
Jumlah			60	100%

Keterangan :

X = Rerata

μ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Sementara itu hasil kategorisasi *job demands*, subjek yang mempunyai tingkat *job demands* tinggi sebanyak 1 orang sebesar (1,67%), kategorisasi sedang sebanyak 15 orang sebesar (25%) serta kategorisasi rendah sebanyak 44 orang sebesar (73,33%).

Tabel 3. Kategori Skala Job Demands pada Pekerja

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 90$	1	1,67%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) < X \leq (\mu + 1\sigma)$	$60 < X \leq 90$	15	25%
Rendah	$X \leq (\mu - 1\sigma)$	$X \leq 60$	44	73,33%
Jumlah			50	100%

Keterangan :

X = Rerata

μ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian pekerja yang bekerja di Hotel X Yogyakarta memiliki *workplace well-being* yang tinggi dan *job demands* yang rendah. Dari hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,187. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable *job demands* memberikan sumbangan efektif sebesar 18,7% terhadap variabel *workplace well-being* pada pekerja dan sisanya 81,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut (Bakker & Demerouti, 2006) *workplace well-being* dipengaruhi oleh *job demands*, *job control* dan *job resources*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wanda (2012) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang negatif antara *job demands* dengan *workplace well being* pada pekerja dengan diperolehnya skor koefisien korelasi sebesar -0,0221 ($p < 0,050$). Artinya ada hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja. Dimana semakin rendah *job demands* maka *workplace well-being* pekerja tinggi, begitu juga sebaliknya

jika *job demands* tinggi maka *workplace well-being* pada pekerja rendah. Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, 2012) yang meneliti hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being* pada pekerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan kerja pada pekerja, dimana pekerja dengan tingkat *job demands* yang rendah memiliki tingkat *workplace wellbeing* yang tinggi dan pekerja dengan tingkat *job demands* yang tinggi memiliki tingkat *workplace well being* yang rendah.

Kelemahan dari penelitian ini yaitu adanya perbedaan antara hasil wawancara dengan hasil penelitian. Hasil wawancara dalam penelitian menunjukkan bahwa *workplace well-being* pekerja Hotel X di Yogyakarta rendah, sedangkan hasil penelitian menunjukkan hasil yang tinggi. Wawancara terhadap pekerja hotel X di Yogyakarta ditemukan aspek-aspek *workplace well-being* yang rendah. Diantaranya yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil, waktu kerja yang terbatas peralatan yang kurang dan konflik pribadi dengan dengan pimpinan atau rekan kerja. Selain itu untuk variable *job demands* hanya memberikan sumbangan efektif sebesar 18,7% terhadap variabel *workplace well-being* pada pekerja dan sisanya 81,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Skala penelitian dibuat sendiri oleh peneliti, sehingga peneliti menyadari bahwa adanya kekurangan pada skala tersebut yaitu kurang mendetail.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil korelasi diperoleh ada hubungan negatif antara *job demands* pada pekerja hotel x di Yogyakarta dengan *workplace well-being* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Semakin rendah *job demands* maka cenderung semakin tinggi *workplace well-being* yang dihasilkan. Sebaliknya jika semakin tinggi *job demands* berarti semakin rendah *workplace well-being*.

Hasil analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa *workplace well-being* pada pekerja hotel x di Yogyakarta terbagi menjadi dua kategori yaitu kategori tinggi dan sedang karena tidak ada yang masuk dalam kategorisasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *workplace well-being* dengan kategori yang cenderung tinggi.

Analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa *job demands* terbagi menjadi tiga kategori yaitu didominasi oleh kategorisasi rendah, sedang dan hanya satu orang masuk dalam kategorisasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *job demands* yang cenderung rendah.

Saran

Saran untuk hotel yaitu dilihat dari hasil menunjukkan bahwa *job demands* memiliki hubungan korelasi yang kurang kuat terhadap *workplace well-being* pada pekerja hotel yaitu 18,7%, maka diharapkan Hotel X di Yogyakarta dapat mempertimbangkan faktor lain seperti *job control*, *job resources* dan masih banyak yang lainnya. Secara umum jika dilihat dari identifikasi kategorisasi penelitian menurut Azwar (2012) tingkat kecenderungan pekerja hotel X di Yogyakarta *job demands* rendah yaitu hanya 1 orang (1,67%) yang memiliki kategori *job demands* besar dan *workplace well-being* tinggi yaitu tidak ada pekerja yang memiliki kategorisasi *workplace well-being* rendah, untuk itu diharapkan pihak hotel mampu mempertahankan hal tersebut.

Bagi penelitian yang akan datang, penambahan variabel baru perlu dilakukan agar dapat menghasilkan gambaran meluas dalam berbagai aspek tentang *workplace well-being* pada pekerja hotel X di Yogyakarta. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan beberapa faktor lain seperti *job control*, *job resources* dan lain lain, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor tersebut. Untuk skala penelitian selanjutnya dapat meningkatkan detail agar dapat lebih baik dalam melakukan pengukuran variabel.

Daftar Pustaka

- 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.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The job demand-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management, sixth edition*. McGrawHill.
- BPS. (2017). *Daerah Istimewa Yogyakarta dalam angka*. [Http://Www. Bps.Go.Id](http://www.bps.go.id).
- BPS. (2020). *Daerah Istimewa Yogyakarta dalam angka*. <http://www.bps.go.id>
- Daerah, B. P. P. (2021). *Rencana pembangunan jangka menengah daerah Istimewa Yogyakarta 2016-2021*. BAPPEDA.
- 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.
- Dinas Pariwisata. (2020). *Statistik kepariwisataan DIY 2020*. Dinas Pariwisata DIY.
- Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin. (2013). .” *Perilaku organisasi manajemen sumber daya manusia dan organisasi “ edisi 9*. Selemba Empat.
- Harter. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes : A meta-analysis. *Journal of*

- Applied Psychology*, 87.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Horn. (2004). The student well-being model: A conceptual framework for the development of student well-being indicators. *International Journal of Adolescence and Youth*.
- John. (2011). *Self compassion: Conceptualization, correlates, & interventions*. American Psychological Association.
- Jones, J. P. (2010). *Happiness at work, maximizing your psychological capital for success* (W. Sussex (ed.)).
- King, J. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Knoers dan Haditono. (1999). *Psikologi oerembangan: Pengantar dalam berbagai bagian. (cetakan ke 2)*. Gajah Mada University Press.
- Lekka. (2003). *Work Organisation and stress*. WHO.
- Love, P.E.D., Irani, Z., Standin g, 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.
- Nashori, N. P. A. dan 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*.
- Page. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. *Thesis. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University*.
- Papalia. (2009). *Perkembangan manusia edisi 10 buku I alih bahasa brian marswendy dari Buku human development 10th edition*. Hall (dalam Papalia, Olds & Feldman, 2007) Hall (dalam Papalia, Olds & Feldman, 2007).
- pardana & Budiani. (2017). Hubungan antara kualitas khidupan kerja dengan loyalitas karyawan pada PT.X. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 4(2), 1–7.
- Quilim. (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. (2003). *Perilaku organisasi edisi sembilan, jilid 2. Edisi bahasa Indonesia*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputro. (2014). Aktivitas receptionist dalam menangani tamu personal di AMEERA BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA. *Jurnal Khasanah Ilmu*, V(2), 13–24.
- Sawitri. (2013). Pengaruh kualitas pelayanan, terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan tegal sari accomodation di Ubud. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Sulastiyono, A. (2016). *Manajemen penyelenggaraan hotel*. Alfabeta.

- Wanda. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shif. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1).
- Wayan, N. (2013). *Industri perhotelan*. Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan.
- Wijayanti, A. (2019). *Strategi pengembangan pariwisata edukasi di kota Yogyakarta*. CV Budi Utama.
- Yuniar, F. (2011). Pengaruh citra merek dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas konsumen. *Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"*.