PERAN *JOB DEMANDS* TERHADAP *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN DI MINIMARKET X PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

CHIESA AUGUSTIN SALSABILA

04041381520051

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN *JOB DEMANDS* TERHADAP *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN DI MINIMARKET X PALEMBANG

Skripsi

dipersiapkan dan disusun oleh

CHIESA AUGUSTIN SALSABILA

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 Juli 2019

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I	Pembimbing II
Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog NIP. 19841026 201705 2 201	Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog NIP. 19901028 201803 2 001
Penguji I	**Penguji II**
Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog NIP. 19870319 201903 2 010	Dewi Anggraini, S.Psi., M.A NIP. 19831102 201209 2 201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 11 Juli 2019

Rachmawati, S.Psi., MA
NIP. 19770328201209 2 201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Chiesa Augustin Salsabila, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Inderalaya, Juli 2019

Yang menyatakan,

Chiesa Augustin Salsabila

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dalam semua hal termasuk dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Mama dan Papa yang selalu memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang yang tiada hentinya untuk anakmu. Terima kasih telah mengiringi setiap langkah ini, dan mengajarkan banyak hal yang berharga serta memberikan yang terbaik. Harapannya kelak ilmu yang diperoleh ini bisa menjadi berkah dan membuat kalian bangga. Kasih sayang dan cinta selalu tercurah untuk Mama dan Papa, diiringi doa semoga Mama dan Papa selalu diberikan kesehatan dan berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Adik tersayang dan Pudan atas semua dukungan dan doa yang diberikan. Terima kasih telah menjadi sumber semangat dan menghibur peneliti di setiap harinya dengan semua canda tawa yang diberikan. Semoga kelak apa yang dilakukan bisa membanggakan kalian.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-Nya lah peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **"Peran *Job Demands* Terhadap *Workplace Well-Being* Pada Karyawan Di Minimarket X Palembang"** tepat pada waktunya.

Selama melaksanakan penyusunan skripsi ini, peneliti banyak menghadapi rintangan dan hambatan. Namun, dengan bantuan dari berbagai pihak hambatan tersebut dapat teratasi. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE.
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S.
3. Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Rachmawati, S.Psi., MA.
4. Dosen Pembimbing 1, Ibu Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog yang telah sabar membimbing peneliti, memberikan saran, dukungan, dan motivasi yang sangat berharga

5. Dosen Pembimbing 2, Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog yang telah memberikan saran dan motivasi kepada peneliti
6. Dosen Pembimbing Akademik, Ibu Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog yang telah membimbing selama proses perkuliahan, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti
7. Segenap Dosen dan Staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segenap ilmunya kepada peneliti
8. Sahabat tanpa kenal lelah, periang, dan penolong hidupku, Mahfira Ulfa Huljanna. Terima kasih untuk selalu ada, menghibur dan membantu peneliti selama 4 tahun di perkuliahan. Ingatlah teman, perjuangan dan kerja keras kita akan membuahkan hasil yang manis di masa depan
9. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang selalu membantu, mendukung, menceriakan kehidupan perkuliahan, dan menghibur peneliti di setiap kesempatan, "BBT KM. 32 Inderalaya Grup" yaitu Mahfira Ulfa Huljanna, Vini Wulandari, Riska Angriani Siregar, Mashiro, Zakia Maharani, dan Adesti Anandita Putri
10. Sahabat "Geng Mawar", Merry Yunisya, Devrika Meitha Sari Pakpahan, Mahfira Ulfa Huljanna, dan Nabila Tsaniyah Kesuma Wardati yang tiada letihnya membuat hidup peneliti lebih berwarna. Tempat mencurahkan isi hati baik cerita pahit dan manis dari kehidupan peneliti. Rasa peduli dan saling tolong menolong akan selalu peneliti ingat sampai kapanpun
11. Tujuh "anak lebah" terhebat, iKON. Terima kasih telah menemani dan menghibur hari-hari peneliti dengan lantunan lagu-lagu yang menyenangkan.

Terima kasih untuk B.I, Jinhwan, Bobby, Ju-ne, Donghyuk, Chanwoo, dan terkhusus untuk *bias* pertama dan untuk selamanya, Yunhyeong. Kalian semua telah mengajarkan bagaimana kerja keras, pantang menyerah, rendah hati, memiliki tingkat humor yang tinggi dan rasa percaya diri kepada peneliti

12. Teman-teman seperjuangan Owlster Blaster, terima kasih bantuan dan dukungannya selama 4 tahun terakhir, semangat untuk kita semua
13. Seluruh karyawan minimarket X Palembang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu, kritik konstruktif dan dan saran dari pembaca sangat peneliti harapkan untuk penyempurnaan proposal penelitian ini, sehingga kedepannya dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Palembang, Juli 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

SURAT PERNYATAAN ..... **iii**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

ABSTRAK ..... **xvi**

ABSTRACK ..... **xvii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 10

C. Tujuan Penelitian 11

D. Manfaat Penelitian 11

1. Teoritis 11

2. Praktis 11

E. Keaslian Penelitian 11

BAB II LANDASAN TEORI **18**

A. *Workplace Well-being* 18

1. Pengertian *Workplace Well-being* 19

2. Faktor yang mempengaruhi *Workplace Well-being* 20

3. Aspek-aspek *Workplace Well-being* 22

B. *Job Demands* 24

1. Pengertian *Job Demands* 24

2. Aspek-aspek *Job Demands* 26

3. Dampak dari *Job Demands* 28

C. Peran *Job Demands* terhadap *Workplace Well-being* 29

D. Kerangka Berpikir 31

E. Hipotesis Penelitian 31

BAB III METODE PENELITIAN 32

A. Identifikasi Variabel Penelitian 32

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian 32

1. *Workplace Well-being* 32

2. *Job Demands* 33

C. Populasi dan Sampel Penelitian 33

1. Populasi 33

2. Sampel 33

D. Metode Pengumpulan Data 34

1. Skala *workplace well-being* 34

2. Skala *job demands* 36

E. Validitas dan Reliabilitas 37

1. Validitas 37

2. Reliabilitas 38
F. Metode Analisis Data 38
1. Uji Asumsi Penelitian 38
2. Uji Hipotesis 39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40
A. Orientasi Kancah Penelitian 40
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian 42
1. Persiapan Administrasi 42
2. Persiapan Alat Ukur 42
3. Pelaksanaan Penelitian 47
C. Hasil Penelitian 51
1. Deskripsi Subjek Penelitian 51
2. Deskripsi Data Penelitian 54
3. Hasil Analisis Data Penelitian 57
D. Analisis Tambahan 59
E. Pembahasan 71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 80
A. Kesimpulan 80
B. Saran 80
DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN 88

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala *Workplace well-being* 35

Tabel 3.2 Skoring Aitem *Workplace well-being* 36

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala *Job Demands* 36

Tabel 3.4 Skoring Aitem Skala *Job Demands* 37

Tabel 4.1 Distribusi Skala *Workplace Well-being* Setelah Uji Coba 45

Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala *Workplace Well-being* 45

Tabel 4.3 Distribusi Skala *Job Demands* Setelah Uji Coba 47

Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala *Job Demands* 47

Tabel 4.5 Rincian Penyebaran Skala Uji Coba 49

Tabel 4.6 Rincian Penyebaran Skala Penelitian 50

Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin 51

Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Usia 52

Tabel 4.9 Rumus Pengkategorian 52

Tabel 4.10 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Masa Bekerja 53

Tabel 4.11 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Bekerja pada Minimarket X 24 Jam atau tidak 53

Tabel 4.12 Deskripsi Data Penelitian 54

Tabel 4.13 Rumus Pengkategorian 55

Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi *Workplace Well-being* pada Subjek Penelitian 55

Tabel 4.15 Deskripsi Kategorisasi *Job Demands* pada Subjek Penelitian 56

Tabel 4.16 Rangkuman Hasil Uji Normalitas untuk tiap Variabel 57

Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Analisis Linearitas 58

Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis 59

Tabel 4.19 Hasil Uji Beda berdasarkan Jenis Kelamin 59

Tabel 4.20 Hasil Perbedaan Mean *Workplace Well-being* pada Subjek berdasarkan Jenis Kelamin 60

Tabel 4.21 Hasil Perbedaan Mean *Job Demands* pada Subjek berdasarkan Jenis Kelamin 61

Tabel 4.22 Hasil Uji Beda berdasarkan Usia 61

Tabel 4.23 Deskripsi *Multiple Comparison* Hasil Perbedaaan *Workplace Well-Being* berdasarkan Usia 62

Tabel 4.24 Hasil Perbedaan Mean *Workplace Well-being* pada Subjek berdasarkan Usia 63

Tabel 4.25 Deskripsi *Multiple Comparison* Hasil Perbedaaan *Job Demands* berdasarkan Usia 64

Tabel 4.26 Hasil Perbedaan Mean *Job Demands* pada Subjek berdasarkan Usia 65

Tabel 4.27 Hasil Uji Beda berdasarkan Masa Bekerja 66

Tabel 4.28 Deskripsi *Multiple Comparison* Hasil Perbedaaan *Workplace Well-Being* berdasarkan Masa Bekerja 66

Tabel 4.29 Hasil Perbedaan Mean *Workplace Well-being* pada Subjek berdasarkan Masa Bekerja 67

Tabel 4.30 Deskripsi *Multiple Comparison* Hasil Perbedaaan *Job Demands* berdasarkan Masa Bekerja 68

Tabel 4.31 Hasil Perbedaan Mean *Job Demands* pada Subjek berdasarkan Masa Bekerja 68

Tabel 4.32 Hasil Uji Beda berdasarkan Bekerja pada Minimarket X 24 Jam atau tidak 70
Tabel 4.33 Hasil Perbedaan Mean *Job Demands* pada Subjek berdasarkan Bekerja pada Minimarket X 24 Jam atau tidak 71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir 31

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Penelitian..... 89

B. Validitas Dan Reliabilitas Skala..... 97

C. Hasil Data Penelitian 103

D. Data Mentah Penelitian 118

PERAN *JOB DEMANDS* TERHADAP *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN DI MINIMARKET X PALEMBANG

Chiesa Augustin Salsabila[1], Maya Puspasari[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *job demands* terhadap *workplace well-being* pada karyawan minimarket X Palembang. Hipotesis penelitian ini yaitu ada peran *job demands* terhadap *workplace well-being* pada karyawan minimarket X Palembang.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pramuniaga dan kasir minimarket X di Palembang dengan jumlah populasi 762 orang. Sampel penelitian sebanyak 243 orang, dan untuk uji coba sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik *sampling purposive.* Alat ukur menggunakan skala *job demands* dan *workplace well-being* dengan mengacu pada aspek *job demands* dari Van Veldhoven (2013) dan aspek-aspek *workplace well-being* dari Page (2005). Analisis data menggunakan regresi sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan R = 0,215, R Square = 0,046, F = 11,662, P = 0,001 ($p<0,05$). Hasil menunjukkan bahwa *job demands* memiliki peran yang signifikan terhadap *workplace well-being*. Sumbangan efektif *job demands* terhadap *workplace well-being* sebesar 4,6%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci : *Job Demands, Workplace Well-being*.

---

[1]Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

[2]Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

THE ROLE OF JOB DEMANDS ON EMPLOYEE WORKPLACE WELL-BEING IN MINIMARKET X AT PALEMBANG.

Chiesa Augustin Salsabila[1], Maya Puspasari[2]

ABSTRACT

The research objective is to determine role of job demands toward workplace well-being on employees in minimarket X at Palembang. The hypothesis of the study is that job demands has a role to workplace well-being on employees in minimarket X at Palembang.

The population of this study was all salesmen and cashier employees in minimarket X at Palembang with number of population is 762 employees. The research sample was 243 people using purposive sampling techniques. Scales that were used for this sudy were job demands scale refered to Van Veldhoven (2013) and workplace well-being scale refered to Page (2005). Analysis method used for this study was simple regression.

The result obtained by value of R = 0,215, R Square = 0,046, F = 11,662, P = 0,001 (p<0,05). It proved that job demands has significant role of 4,6% toward workplace well-being. Thus the hypothesis is accepted.

Keywords : *Job Demands, Workplace Well-being.*

---

[1]Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

[2]Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri ritel mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan di Indonesia. Ketua Umum Asosiasi Perusahaan Retail Indonesia (Aprindo) Roy N. Mandey mengatakan dari data yang dihimpun, pertumbuhan industri ritel selama tahun 2018 sekitar memiliki peningkatan sebesar 9%-10%. Bentuk usaha ritel yang mengalami perkembangan cukup pesat adalah minimarket. Pertumbuhan minimarket terjadi di atas 15% per tahun. Industri ritel masih bisa membuka 1000 gerai per tahun dan dengan cepat memperluas wilayahnya sampai ke pelosok daerah (Reily & Yuliawati, 2019). Dewasa ini bermunculan minimarket dengan berbagai fasilitas yang semakin lengkap, salah satunya adalah minimarket X.

Perusahaan X tentunya memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya agar perusahaan tersebut terus dapat berdiri dan berkembang. Dan karyawan adalah ujung tombak dimana perusahan dapat selalu mencapai target yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan hasil yang baik demi mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu hal yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi baik adalah tercapainya kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alfarisi (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *workplace well-being* terhadap kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya, tidak semua individu merasakan kesejahteraan di tempat kerjanya. Hal ini terlihat dari berbagai kasus

yang terjadi pada karyawan di Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwarsyah, Salendu, & Radikun (2012) menunjukkan bahwa situasi kerja yang buruk seringkali membuat para karyawan merasa kesejahteraan di tempat kerjanya hilang.

Kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing*) merupakan salah satu faktor yang tidak bisa lepas dari isu penting dalam suatu perusahaan, karena kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengefektifkan biaya yang berhubungan dengan penyakit dan kesehatan karyawan (Danna & Griffin, 1999). Kesejahteraan di tempat kerja dapat mengurangi ketidakhadiran (*absenteeism*), pergantian karyawan (*turnover*), meningkatkan kewaspadaan mental karyawan, performa kerja (*job performance*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), meningkatkan produksi, dan meningkatkan citra perusahaan (Conrad, 1988). Berdasarkan Page dan Vella-Brodrick (2008) terdapat 3 komponen dari kesejahteraan karyawan (*employee well-being)*, yaitu *subjective well-being* (kepuasan kehidupan dan *dispositional affect*), *workplace well-being* (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).

Salah satu jenis kesejahteraan karyawan yang penting untuk diperhatikan adalah *workplace well-being*. Page (2005) mendefinisikan w*orkplace well-being* sebagai rasa sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan karyawan 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 yang bercampur dengan 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).

Danna dan Griffin (1999) menyatakan terdapat tiga alasan mengapa kesejahteraan karyawan di tempat kerja merupakan hal yang patut diperhatikan oleh organisasi. Pertama, pengalaman di tempat kerja atau lingkungan sosial, baik fisik maupun psikis, akan berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari individu. Besarnya porsi waktu yang dihabiskan karyawan di pekerjaan membuat pengalaman-pengalaman selama bekerja melekat pada diri individu tersebut dan terbawa kedalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kesejahteraan di tempat kerja merupakan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi. Kedua, kesehatan dan kesejahteraan karyawan juga harus menjadi perhatian yang lebih penting karena kesadaran yang semakin besar bahwa elemen lain di tempat kerja menimbulkan risiko bagi karyawan. Ketiga, kesehatan dan kesejahteraan juga penting karena konsekuensinya bagi karyawan.

Sebagian besar hasil dari penelitian-penelitian diatas yang telah diungkapkan sebelumnya telah menunjukkan betapa pentingnya pengaruh kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan baik terhadap karyawan itu sendiri maupun terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Namun yang menjadi

masalah adalah tidak setiap organisasi mampu mewujudkan kesejahteraan di tempat kerja bagi para karyawan.

Hal ini terutama banyak terjadi di minimarket X. Seperti pada kasus di Jawa Timur yang menyatakan bahwa karyawan minimarket X diperlakukan diskriminasi oleh atasan karyawan. Karyawan dimutasi ke daerah luar tempat tinggal mereka, sedangkan hak-hak karyawan tidak dipikirkan oleh perusahaan seperti kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan. Pihak perusahaan juga melakukan mutasi yang disertai pencemaran nama baik, dimana karyawan tersebut dituduh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan (Makrus, 2018).

Kasus lainnya menyatakan bahwa karyawan di minimarket X tidak dapat menggunakan waktu dengan baik. Karyawan harus bekerja selama enam hari dalam satu minggu dan bekerja melebihi dari jam kerja yang telah ditetapkan. Namun bila terjadi kerugian toko yang dikenal dengan istilah NKL (Nota Kurang Lebih), hal tersebut dibebankan kepada karyawan dan wajib menggantinya sesuai dengan tingkatan jabatannya. Hal ini tentu menjadi permasalahan kesejahteraan di tempat kerja bagi para karyawan (Pratama, 2015).

Peneliti melakukan wawancara kepada tiga subjek yang merupakan karyawan pramuniaga minimarket X yaitu F, JS, dan D. Wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 September 2018 menunjukkan hasil bahwa subjek F dan D merasa kurang nyaman bekerja di minimarket X tersebut, dikarenakan lingkungan kerja seperti hubungan dengan karyawan lain tidak terlalu baik bahkan

sering bersaing dengan karyawan lain. Hal ini membuat tidak terwujudnya kesejahteraan di tempat kerja pada aspek *core affect* yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman yang bercampur dengan gairah (passion) yang mempengaruhi aktivitas manusia (Russel dalam Page, 2005).

Subjek F dan D juga menyatakan bahwa kedua subjek merasa tanggung jawab dalam pekerjaannya sangat berat. Subjek F dan D harus menjaga nilai Nota Kurang Lebih (NKL) agar tidak terjadi kerugian. Hal ini dikarenakan jika terjadi kerugian yang diakibatkan oleh kehilangan barang di toko, maka gaji karyawan akan dipotong untuk mengurangi beban defisit perusahaan. Hal ini membuat tidak terwujudnya kesejahteraan di tempat kerja pada aspek tanggung jawab dalam pekerjaan dan gaji. Aspek tanggung jawab dalam pekerjaan didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab kerja yang diberikan organisasi dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Aspek gaji didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dari lingkungan kerja.

Subjek F juga menjelaskan bahwa subjek sulit untuk mendapatkan promosi seperti kenaikan jabatan karena banyaknya permasalahan seperti kurangnya nilai Nota Kurang Lebih (NKL) tersebut. Hal ini membuat tidak terwujudnya kesejahteraan di tempat kerja pada aspek peluang promosi yang didefinisikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang secara profesional.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 26 September 2018 kepada subjek JS menyatakan bahwa terdapat lingkungan kerja yang tidak baik seperti kecurangan antar karyawan untuk mendapatkan keuntungan pribadi seperti mengambil barang-barang yang dipajang walaupun dengan jumlah yang sedikit. Hal ini merugikan JS karena jika ada barang yang hilang, maka seluruh karyawan harus mengganti dengan total harga barang yang hilang dibagi per karyawan. Kecurangan ini membuat karyawan terkadang berpikir untuk dengan mudahnya mengambil barang yang mereka inginkan. Kondisi lingkungan sosial yang tidak nyaman ini membuat karyawan tidak merasa nyaman saat bekerja. Karyawan selalu merasa tidak memiliki makna dalam bekerja karena harus terus melakukan pekerjaan yang tidak sesuai tanggung jawabnya.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa ketiga subjek merasa belum tercapainya *workplace well-being* terkait dari aspek *core affect*, tanggung jawab dalam pekerjaan, gaji, peluang promosi, kondisi lingkungan sosial, dan makna dalam bekerja.

Berdasarkan survei yang dilakukan pada tanggal 28 Januari 2019 kepada 10 karyawan, sebanyak 7 orang (70%) karyawan tidak bersemangat ketika ingin pergi bekerja. Sebanyak 6 orang (60%) karyawan tidak nyaman bekerja di tempat kerjanya sekarang. Sebanyak 8 orang (80%) karyawan selalu bertanggung jawab pada setiap tugas pekerjaannya hanya karena atasannya sedang berada di toko. Sebanyak 7 orang (70%) karyawan tidak mendapatkan makna dari pekerjaannya. Sebanyak 7 orang (70%) karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan

sosial di tempat kerjanya. Sebanyak 8 orang (80%) karyawan merasakan tidak ada keamanan yang membuat karyawan perlu mencari pekerjaan lain.

Hasil survei yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan sebanyak 8 orang (80%) karyawan menyatakan tidak memiliki kesempatan peluang promosi (kenaikan jabatan) yang baik untuk karyawannya. Hal ini dikarenakan atasan tidak adil dalam menentukan promosi jabatan terhadap karyawannya. Alasan lain yaitu membutuhkan waktu yang lama untuk dapat kenaikan jabatan, dan banyaknya syarat yang harus diikuti untuk mendapat kenaikan jabatan. Maka dari hasil wawancara yang dilakukan dan didukung dengan hasil survei, diduga karyawan minimarket X merasakan kurang tercapainya *workplace well-being* selama bekerja.

Banyak faktor yang menjadi variabel penentu munculnya kesejahteraan karyawan di suatu perusahaan. Selama tiga dekade terakhir, Bakker dan Demerouti (2007) 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 karyawan. 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*).

Menurut Van Veldhoven (2013), tuntutan pekerjaan merupakan elemen-elemen lingkungan kerja yang berkaitan dengan jumlah dan kecepatan pekerjaan

yang harus dilakukan, dan membutuhkan upaya fisik dan/atau psikologis. Menurut Bakker, Demerouti, de Boer, & Schaufelia (2003), tuntutan kerja adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu. Penelitian telah menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang meliputi tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan, dan sumber pekerjaan, dapat memiliki dampak besar pada kesejahteraan karyawan. Selain itu tuntutan pekerjaan seperti tingginya tekanan kerja, tuntutan emosional, dan ambiguitas peran juga dapat menyebabkan masalah tidur, kelelahan, dan gangguan kesehatan sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan (Bakker & Demerouti, 2007).

Hal ini juga terlihat dari hasil wawancara peneliti dengan tiga subjek karyawan pramuniaga minimarket X yaitu F, JS, dan D. Pada tanggal 25 September 2018, subjek F dan D mengatakan bahwa sistem kerja yang ada di perusahaan dilakukan dengan sistem *shift*. Dalam satu hari, subjek F dan D biasa bekerja selama 8 jam lebih. Dalam satu minggu perusahaan tersebut mengharuskan karyawannya bekerja selama 6 hari. Namun terkadang waktu kerja *shift* tersebut waktunya berlebih dikarenakan sebelum pulang, subjek F dan D dituntut untuk menghitung kembali nota-nota penjualannya pada *shift*-nya saat itu. Hal tersebut membuat subjek F dan D merasa terbebani karena waktu bekerjanya bertambah sehingga membuat subjek menjadi kelelahan dan mudah tersulut emosi. Subjek D yang bekerja di minimarket yang buka selama 24 jam dalam sehari mengutarakan jika subjek D sedang dalam *shift* malam, maka akan selesai

shift pada pagi hari jam 6 pagi. Hal tersebut pernah membuatnya sangat kelelahan dan mengantuk bahkan subjek D hampir terjatuh ketika berkendara untuk pulang ke rumah.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 26 September 2018 kepada subjek JS menyatakan bahwa subjek JS yang jabatannya adalah pramuniaga menuntutnya untuk bekerja ganda, seperti melayani menjadi kasir, lalu pramuniaga juga harus mengangkat barang-barang yang diturunkan dari mobil yang mengangkut barang-barang dari gudang pusat kedalam gudang di tokonya. Setiap keranjang yang diturunkan sangatlah berat untuk diangkutnya seperti berisi bahan-bahan dapur seperti beras, gula, tepung. Tidak hanya karyawan laki-laki atau pramuniaga yang bekerja ganda, karyawan perempuan juga terkadang bekerja seperti itu. Karyawan perempuan juga terkadang mengangkut barang-barang yang diturunkan dari mobil tersebut untuk dipindahkan ke dalam gudang di tokonya jika karyawan laki-laki kekurangan orang untuk mengangkat. Hal ini sangat merugikan karyawan perempuan tersebut karena tenaga yang dikeluarkan oleh perempuan tidak sekuat karyawan laki-laki sehingga karyawan perempuan menjadi sangat kelelahan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa ketiga subjek merasa terdapat *job demands* di tempat kerjanya terkait dari aspek jumlah pekerjaan yang berlebih, waktu kerja yang tidak efisien, tuntutan fisik yang ekstra, kelelahan dalam bekerja, serta tuntutan emosional.

Dari hasil survei yang dilakukan pada 27 Oktober 2018 dengan subjek sebanyak 10 orang menunjukkan hasil bahwa 10 orang (100%) karyawan memiliki pekerjaan yang sangat banyak dan harus dikerjakan dalam waktu yang singkat. Sebanyak 9 orang (90%) karyawan mengatakan pekerjaan yang sangat banyak tersebut membuat karyawan menjadi tertekan. Sebanyak 9 orang (90%) karyawan mudah tersulut emosi saat menjalankan banyaknya pekerjaan. Sebanyak 9 orang (90%) karyawan mengatakan bahwa karyawan membutuhkan tenaga fisik yang ekstra dalam bekerja sehingga membuat tubuh karyawan menjadi sangat letih dan mengganggu kesehatan karyawan. Maka dari hasil wawancara yang dilakukan dan didukung dengan hasil survei, diduga karyawan minimarket X merasa terdapat *job demands* yang tinggi selama bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut apakah ada peran *job demands* terhadap *workplace well-being* pada karyawan Minimarket X di Palembang. Terkait dengan hal tersebut, maka judul yang diajukan peneliti untuk rencana penelitian ini adalah : "Peran *Job Demands* terhadap *Workplace Well-Being* pada Karyawan Minimarket X di Palembang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang sudah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada peran *job demands* terhadap *workplace well-being* pada karyawan Minimarket X Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya peran *job demands* terhadap *workplace well-being* pada karyawan Minimarket X Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan teori – teori psikologi, khususnya yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkaitan dengan *job demands* dan *workplace well-being* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif pengambilan keputusan dalam perusahaan untuk memberikan kebijakan mengenai *job demands* sehingga dapat meningkatkan *workplace well-being* pada karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa penelitian yang terkait, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu mengenai kedua variabel yang digunakan. Pada penelitian yang di tulis oleh Burns & Machin (2013) dengan judul "*Employee and Workplace Well-being: A Multi-level Analysis of Teacher Personality and Organizational Climate in Norwegian Teachers from Rural, Urban and City Schools*". Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana

iklim organisasi dan hasil kesejahteraan individu dan organisasi bervariasi antara sekolah di pedesaan, perkotaan, dan lokasi kota. Subjek adalah guru sekolah di pedesaan, perkotaan, dan lokasi kota di Norwegia, didominasi perempuan dan melaporkan pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun. Analisis multi-level, dengan guru dikelompokkan dalam lokasi sekolah, menunjukkan bahwa kepribadian sangat terkait dengan kesejahteraan karyawan, dan iklim organisasi yang paling terkait dengan moral dan kesengsaraan sekolah. Sekolah di lokasi pedesaan lebih kecil dan memiliki iklim kerja yang kondusif untuk positif di tempat kerja, dan kemudian hasil kerja yang lebih baik kesejahteraan.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel dan subjek penelitian. Pada penelitian diatas menggunakan variabel *employee* dan *workplace well-being* serta subjek pada guru sekolah di pedesaan, perkotaan, dan lokasi kota di Norwegia. Sedangkan variabel yang peneliti lakukan adalah *job demands* dikaitkan dengan *workplace well-being* serta subjek yang digunakan adalah karyawan pada Minimarket X Palembang.

Pada skripsi yang di tulis oleh Elisabeth (2017) dengan judul "Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Workplace Well-Being* Pada Karyawan Kantor Cabang Perusahaan X" menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi Rank Spearman untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen yaitu *job demands* (X) dan variabel independen yaitu *workplace well-being* (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Pada penelitian diatas menggunakan variabel bebas *job demands* dan subjek Karyawan Kantor Cabang Perusahaan X. Sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas *job demands* dan subjek yang digunakan adalah karyawan pada Minimarket X Palembang.

Pada penelitian yang ditulis oleh Wulan & Putri (2016) dengan judul "*Job Demands* Dan *Workplace Well-Being* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Ada 126 subjek penelitian ini yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang diadaptasi oleh peneliti berdasarkan Indeks *Workplace Well-Being* dan Kuesioner *Job Demands Resource*. Hipotesis diuji menggunakan analisis agresi linier dari satu prediktor. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari tuntutan pekerjaan pada kesejahteraan di tempat kerja di sekolah guru sekolah umum dan pengaruhnya adalah 20,8%.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Pada penelitian diatas menggunakan *job demands* sebagai variabel bebas, dan subjek yang digunakan adalah guru sekolah luar biasa negeri. Sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas *job demands* dan subjek yang digunakan adalah karyawan pada Minimarket X Palembang.

Pada penelitian yang ditulis oleh Li, Jiang, Yao, & Li (2013) dengan judul "*Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional*

exhaustion and safety compliance". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai efektivitas model pekerjaan tuntutan-sumber daya (JD-R) dalam menjelaskan hubungan tuntutan pekerjaan dan sumber daya dengan hasil keselamatan (yaitu, kecelakaan di tempat kerja dan nyaris meninggal). Hasil analisis persamaan struktural menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan (tuntutan psikologis dan fisik) dan sumber daya pekerjaan (keputusan lintang, dukungan pengawas dan dukungan rekan kerja) dapat mempengaruhi kelelahan emosional dan kepatuhan keselamatan, dan dengan demikian mempengaruhi terjadinya cedera dan nyaris meninggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pengukuran hipotesis lebih baik daripada model alternative.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel dan subjek penelitian. Pada penelitian diatas variabel yang digunakan adalah *job demands*, *job resources* dan *safety outcomes* serta subjek yang digunakan adalah karyawan produksi minyak mentah di China. Sedangkan peneliti menggunakan variabel *job demands* yang dikaitkan dengan *workplace well-being* serta subjek yang digunakan adalah karyawan pada Minimarket X Palembang.

Pada penelitian yang ditulis oleh Yuniarti (2015) dengan judul "Pengaruh Modal Psikologis Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Workplace Well Being*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda yang melibatkan sampel sebanyak 220 orang pegawai negeri sipil. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Berdasarkan hasil uji hipotesis

mayor, kesimpulan pertama yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis dan persepsi kepemimpinan transformasional terhadap *workplace well being*. Hasil uji hipotesis minor dari masing-masing koefisien regresi terhadap *dependent variable*, diperoleh empat varibel yang nilai koefisien regresinya signifikan, yaitu; (1) dimensi hope dari modal psikologis; (2) dimensi idealized influence dari gaya kepemimpinan transformasional; (3) dimensi intellectual stimulation dari gaya kepemimpinan transformasional; dan (4) dimensi individualized consideration dari gaya kepemimpan transformasional.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Pada penelitian diatas menggunakan variabel bebas modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan subjek pada pegawai negeri sipil. Sedangkan variabel bebas yang digunakan oleh peneliti adalah *job demands* dan subjek yang digunakan adalah karyawan pada Minimarket X Palembang.

Pada penelitian yang ditulis oleh Putri (2015) dengan judul "Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Subjective Well-Being* (SWB) (Studi pada Kelompok yang memiliki Minat dan Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan)". Hasil analisis dinyatakan bahwa *job demands* pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya berada pada kategori sedang. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya dapat mengatasi *job demands*

dengan baik. Secara parsial tidak ada perbedaan SWB pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaan.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel dan subjek penelitian. Pada penelitian diatas menggunakan variabel *job demands* yang dikaitkan dengan *subjective well-being* serta subjek pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaan. Sedangkan peneliti menggunakan variabel *job demands* yang dikaitkan dengan *workplace well-being* serta subjek yang digunakan adalah karyawan pada Minimarket X Palembang.

Pada penelitian yang ditulis oleh Anwarsyah, dkk (2012) dengan judul "Hubungan Antara *Job demands* Dengan *Workplace Well-being* Pada Karyawan Shift". Populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah karyawan shift di suatu perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari 155 partisipan penelitian, dengan menggunakan teknik korelasi Pearson, didapatkan hasil dan analisis penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Pada penelitian diatas menggunakan *job demands* sebagai variabel bebas dan subjek yang digunakan adalah karyawan shift. Sedangkan peneliti menggunakan variabel *job demands* yang dikaitkan dengan *workplace well-being* serta subjek yang digunakan adalah karyawan pada Minimarket X Palembang.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Peneliti menggunakan variabel persepsi terhadap *job demands* sebagai variabel bebas dan *workplace well-being* sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan Minimarket X Palembang. Dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, baik dari subjek penelitian maupun variabel penelitian, sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. S. (2012). Hubungan Antara Job demands Dengan Workplace Well-being Pada Karyawan Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, Vol. 1, No.1.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*,12(3), 193–203.

Ayu & Krisnani. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sehingga Menghasilkan Suatu Hubungan Yang Erat Antar Petugas K3l Unpad. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1, No: 2, 16-26.

Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufelia, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, 341–356.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No. 3.

Beas, M. I. & Salanova, M. (2006). Self-efficacy beliefs, computer training and psychological well-being among information and communication technology workers. *Computers in Human Behavior*. 22, 1043-1058.

Binekasri, R. (2019). Bappenas: Songsong Industri 4.0, SDM Miskin Skill Digusur Robot. Diakses dari https://www.jawapos.com/ekonomi/05/02/2019/bappenas-songsong-industri-40-sdm-miskin-skill-digusur-robot. pada 10 Februari 2019.

Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee and Workplace Well-being: A Multi-level Analysis of Teacher Personality and Organizational Climate in Norwegian Teachers from Rural, Urban and City Schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309–324.

Conrad, P. (1988). Worksite health promotion: The social context. *Social Science & Medicine*, 26(5), 485–489.

Cox, T. (1993). Stress Research and Stress Management: Putting theory to work. *HSE Contract Research Report*. No. 61/1993

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25, 3, 357-384.

De Braine, R., & Roodt, G. (2011). The Job Demands-Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–11.

De Jonge, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W., & Dormann, C. (2010). A Longitudinal Test of the Demand–Control Model Using Specific Job Demands and Specific Job Control. *Int.J. Behav. Med.* 17:125–133.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Apllied Psychology*, Vol. 86, No. 3:499-512.

Eddington, N. & Shuman, R. (2005). Subjective well being (happiness). *Continuing psychology education: 6 continuing education hours.*

Elisabeth, E. (2017). *Hubungan Antara Job Demands Dengan Workplace Well-Being Pada Karyawan Kantor Cabang Perusahaan "X".* Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi Program Sarjana Manajemen.

Fiona. (2015). Wellbeing concepts and challenges. *Discussion paper; Sustainable development research Network.*

Ganster, D. C., Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (2001). Explaining employees' health care costs: A prospective examination of stressful job demands, personal control, and physiological reactivity. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 954–964.

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 Psycholog*, Vol. 10, No. 1, 31-43.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 2, 268–279.

Juniper, B. (2010). *Evaluation Of A Novel Approach To Measuring Well-Being In The Workplace*. Thesis. Cranfield University.

Karasek, Jr., R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications For Job Redesign. *Cornell university.* Vol. 24.

Kata Data. (2017). Indonesia Masuk Daftar 10 Pasar Ritel Teratraktif. Diakses dari https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/06/06/indonesia-masuk-daftar-10-pasar-ritel-teratraktif pada10 Februari 2019.

Kelloway, E. K., Hurrell, J. J., & Day, A. (2008). Workplace interventions for occupational stress. *The Individual in the Changing Working Life*, (May), 419–441.

Kuster, F., Orth, U., & Meier L. (2013). High Self-Esteem Prospectively Predicts Better Work Conditions and Outcomes. *Social Psychological and Personality Science*, 4(6), 668-675.

Li, F., Jiang, L., Yao, X., & Li, Y. (2013). Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional exhaustion and safety compliance. *Accident Analysis & Prevention*, 51, 243–251.

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., & Themistocleous, M. (2007). Influence of Job Demands, Job Control and Social Support on Information Systems Professionals' Psychological WellBeing. *International Journal of Manpower*, Vol. 28 No. 6.

Makrus, M. A. (2018). Cari Keadilan, 4 Karyawan Indomaret Datangi Kantor Disnaker, Diakses dari https://www.jatimtimes.com/baca/170770/20180416/192159/cari-keadilan-4-karyawan-indomaret-datangi-kantor-disnaker/ . pada 10 Februari 2019.

Malik, A. (2013). Efficacy, hope, optimism and resilience at workplace – positive organizational behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1-4.

Meyer, N. (2012). *Job Resources, Job Demands, Burnout And Work Engagement Of Employees In The Public Sector*. Department of Industrial Psychology, Faculty of Economic and Management Science, University of the Western Cape.

Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace*. Thesis. School of Psychology Faculty of Health and Behavioral Sciences Deakin University.

Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2008). The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model. *Soc Indic Res*, 90, 441-458.

Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*. Vol. 12, No. 1, 43-61.

Pratama, V. (2015). Kerja Rodi Ala Indomaret Dan Alfamart Dumai. Diakses dari https://www.kompasiana.com/vinodumai/563bb63052f9fd6a0c173c4a/kerja-rodi-ala-indomaret-dan-alfamart-dumai . pada 10 Februari 2019.

Putri, E. F. W., (2015). Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Subjective Well-Being* (SWB) (Studi pada Kelompok yang memiliki Minat dan Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan). Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang .

Reily, M., & Yuliawati. (2019). Retail Minimarket Masih Tumbuh 1000 Gerai Tiap Tahun. Diakses dari https://katadata.co.id/opini/2019/01/27/retail-minimarket-masih-tumbuh-1000-gerai-tiap-tahun. pada 10 Februari 2019.

Restika & Sjabadhyni, B. (2013). Hubungan antara Workplace Well-Being dan Work Locus of Control pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.

Rivera-torres, P., Araque-padilla, R. A., & Montero-simó, M. J. (2013). Job Stress Across Gender : The Importance of Emotional and Intellectual Demands and Social Support in Women. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* 10, 375-389.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Rothmann, S., Mostert, K., & Strydom, M. (2006). A psychometric evaluation of the job demands resources scale in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 76–86.

Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. J. (1990). Prevention of work-related psychological disorders. A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *The American Psychologist*, 45(10), 1146–1158.

Schaufeli, W B., & Bakker, A. (2004). Job Demands and Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement : A Multiple-Sample Study relationship with burnout and. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (2002), 293–315.

Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling, J. (2004). Positive psychology at work. *Positive Psychology in Practice*, 715–728.

Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

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(4), 373–383.

Van Veldhoven, M., Prins, J., Van der laken, P., & Dijkstra, L. (2015). *QEEW 2.0.: 42 Short Scales for Survei Research on Work, Well-being and Performance.* Amsterdam : SKB.

Warr, P. B. (1990). Decision Latitude, Job Demands, And Employee Well-Being. *Work & Stress*. Vol. 4, No. 4. 285-294

Widhiarso, W. (2010). Prosedur Uji Linieritas pada Hubungan antar Variabel. Diakses dari http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/prosedur-uji-linieritas-pada-hubungan-antar-variabel/). pada tanggal 17 Oktober 2018.

Wikipedia. (2019). Indomaret. Diakses dari https://id.wikipedia.org/wiki/Indomaret pada 23 Maret 2019.

Wilks, D. C. & Neto, F. (2012). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the 'Double Jeopardy' Effect. *Social Indicators Research*.

Wood, S., Stride, C., Threapleton, K., Wearn, E., Nolan, F., Osborn, D., … Johnson, S. (2011). Demands, control, supportive relationships and well-being amongst British mental health workers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46(10), 1055–1068.

World Health Organization. (2004). Gender, Health and Work.

Wulan, D. K. & Putri, M. (2016). Job Demands Dan Workplace Well-Being Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. Vol. 5, No. 1, 28-38.

Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikolog.* Vol. 10 No. 1.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

Yuniarti, A. (2015). *Pengaruh Modal Psikologis Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Workplace Well Being*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.