LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
Online ISSN: 3026-7889

PENGARUH JOB DEMANDS TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA KARYAWAN DINAS X

[1]Naia Rabbani[*], [2]Dwi Marva Kalisa
[1*]Fakultas Psikologi Universitas Teknologi Sumbawa
[2]Fakultas Psikologi Universitas Teknologi Sumbawa
Email: naiarabbani27@gmail.com dwimarva19@gmail.com

ABSTRAK

Tuntutan pekerjaan (job demands) yang tinggi berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan psychological well-being karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job demands terhadap psychological well-being pada karyawan Dinas X sebagai sasaran penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal. Subjek penelitian berjumlah 30 karyawan yang dipilih menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui skala job demands dan psychological well-being yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 27. Berdasarkan hasil analisis regresi, job demands tidak berpengaruh signifikan terhadap psychological well-being. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh faktor lain seperti kemampuan mengelola stres dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa job demands tidak berpengaruh signifikan terhadap psychological well-being, yang dipengaruhi faktor lain di luar tuntutan pekerjaan.

Kata kunci: Tuntutan Pekerjaan, Kesejahteraan Psikologis, Karyawan

ABSTRACT

High job demands can lead to stress and lower employees' mental health. This study looked at how job demands affect the mental well-being of workers at Dinas X. The research used a quantitative approach with a cause-and-effect design. There were 30 participants chosen through simple random sampling. Data was gathered using scales to measure job demands and mental well-being, which had been checked for accuracy and consistency. The data was analyzed using simple linear regression with SPSS version 27. The results showed that job demands did not significantly impact mental well-being. This suggests that employees' mental health is affected by more than just job demands, including things like their ability to manage stress and the level of support they get from coworkers and the workplace.

***Keyword**: Job Demands, Psychological Well Being, Employee*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77
Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PENDAHULUAN

Pada era kini karyawan tidak hanya mempunyai fungsi sebagai penyokong perusahaan melainkan karyawan dianggap sebagai kunci utama keberhasilan perusahaan. karyawan merupakan

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
Online ISSN: 3026-7889

titik utama dari keunggulan daya saing yang dapat melawan berbagai macam masalah, jadi kemampuan yang ada pada karyawan harus ditingkatkan dan dikembangkan dengan maksimal. Saat melakukan tugasnya sebagai karyawan, terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan karyawan memiliki rasa senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaannya yang dimana banyak karyawan yang bekerja merasakan benar - benar tertarik dengan pekerjaannya (karena sesuai minat, kemapuan atau lingkungan kerja) dan ada beberapa pula yang tidak terlalu menyukai tetapi masih menetap dalam pekerjaan (faktor ekonomi, tanggung jawab atau sudah terlanjur memilih pekerjaan itu) pada bagian yang telah dipilihnya (Rahama & Izzati, 2021). World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, kondisi lingkungan kerja fisik, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, upah yang tidak memadai, serta ketidakamanan pekerjaan akan menjadi faktor resiko terhadap kesejahteraan mental (Kembaren, 2024). Dalam konteks dunia pekerjaan kesejahteraan karyawan telah menjadi isu penting dalam dunia kerja karena terkait erat dengan produktivitas, loyalitas, serta daya saing organisasi. Karyawan yang menghadapi tuntutan kerja (job demands) yang tinggi berupa, jam kerja panjang, dan risiko lingkungan kerja. Kondisi ini dapat menimbulkan stres berkepanjangan dan burnout yang pada akhirnya menurunkan psychological wellbeing (PWB) karyawan dan mengganggu kinerja organisasi.(Ikhlas et al., 2025)

Kesejahteraan psikologis karyawan yang dikemukakan oleh Galvez-Bayugo, (2025) adalah mencakup kebahagiaan, kepuasan hidup, dan ketahanan tanpa gangguan mental negatif. Kesejahteraan yang tinggi mendukung pengambilan keputusan, kinerja, dan hubungan kerja yang lebih baik. Selaras dengan iCaga et al. (2022) dalam (Galvez-Bayugo, 2025) kesejahteraan psikologis yang kuat menunjukkan output kerja yang lebih besar dan tingkat masalah kesehatan mental yang lebih rendah. Kesejahteraan psikologis atau psychological well-being pekerja juga idealnya digambarkan ketika Individu yang termotivasi, berenergi positif, dan bahagia akan bekerja dengan nyaman, bertahan lama, serta mencapai tujuan. Kebahagiaan hidup berpengaruh pada perilaku kerja yang baik, prestasi, dan kepuasan kerja. (Kezia et al., 2024). Psychological well-being dapat membuat individu mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja. Individu dengan psychological well-being yang tinggi lebih mampu mengelola stres kerja sehingga berdampak positif bagi individu dan organisasi, seperti meningkatnya kesehatan fisik, mental, dan keseimbangan hidup karyawan. (Sastaviana & Waji, 2025).

Job demands merupakan tuntutan pekerjaan yang memicu kelelahan psikologis, seperti jam kerja panjang, beban kerja berlebihan, waktu terbatas, dan konflik tugas (Nugraha, 2018). Tuntutan ini membutuhkan usaha fisik dan psikis berkelanjutan sehingga dapat menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Hirapatsakun et al., (2014) dalam (Arka Bandi Saputra, 2022) berpendapat bahwa job demands merupakan gambaran yang berasal dari lingkungan kerja dapat memengaruhi individu dan secara tidak langsung membebani dirinya sehingga memerlukan perhatian atau reaksi. Arka Bandi Saputra, (2022) memberikan ungkapan bahwa job demands menjelaskan stres kerja, di mana semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin besar risiko stres pada karyawan. Menurut Griffin et al., (2013) dalam (Arka Bandi Saputra, 2022) Job demands diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang mencakup tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan personal. Selain beban kerja, persaingan antar pekerja juga dapat menambah beban dalam bekerja.

Tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan dapat menjadi sumber tekanan yang memengaruhi kondisi psikologis. Tuntutan kerja yang tinggi, baik secara fisik, mental, maupun emosional, berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan. Sementara itu, kesejahteraan psikologis mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola tekanan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta mempertahankan kondisi mental yang positif. Oleh karena itu, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis menjadi hal penting dalam menjaga kondisi karyawan agar tetap sehat dan mampu bekerja secara optimal.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
Online ISSN: 3026-7889

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa job demands memiliki hubungan negatif dengan psychological well-being, baik secara langsung maupun melalui mediasi burnout (Ikhlas et al., 2025) dengan judul penelitian *"Pengaruh Job Demand Terhadap Psychological Wellbeing dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik PT. Semen Padang"*. Namun, terdapat pula penelitian yang menemukan bahwa job demands tidak selalu berdampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, karena adanya faktor protektif seperti dukungan sosial dan kemampuan pengelolaan stres individu (Siddiqui et al., 2020) dengan judul penelitian . "*Memediasi Peran Kelelahan antara Model Job Demands-Control dan Kesejahteraan Psikologis di Tenaga Profesional Kesehatan di Pakistan*". Berdasarkan perbedaan temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh job demands terhadap psychological well-being pada karyawan Dinas X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menguji sejauh mana prediktor satu atau beberapa variabel independen terhadap dependen (Ikhlas et al., 2025). Teknik ini dipilih karena sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berfokus pada pengaruh kausal antara variabel job demands dan psychological well-being (PWB). Dengan menggunakan desain ini, penelitian mampu menjelaskan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen secara sistematis dan terukur. Selain itu, desain penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Melalui pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai peran job demands terhadap kondisi kesejahteraan psikologis karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada suatu istansi atau dinas X. Pemilihan karyawan didasarkan dari teori Job Demands-Resources (JD-R) karyawan yang mengalami tuntutan pekerjaan yang berlebihan akan mengakibatkan kelelahan baik secara fisik maupun psikisnya hal ini yang akan menyebabkan kelelahan dan kesejahteraan psikologis seorang karyawan menurun dan begitupun sebaliknya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yaitu melibatkan jumlah sampel yang sama dengan populasi (Mushofa et al., 2024). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan.

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari dua skala psikologis. Skala job demands disusun berdasarkan konsep Bakker dan Demerouti (2014) dalam (HAIKAL, 2024) yang mencakup tiga aspek utama, yaitu beban kerja (*workload*) yang berkaitan dengan jumlah dan intensitas tugas, tuntutan emosional (*emotional demands*) yang berhubungan dengan kemampuan mengelola emosi dalam bekerja, serta tuntutan mental (*mental demands*) yang berkaitan dengan kebutuhan konsentrasi dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, skala psychological well-being diadaptasi dari Ryff's Psychological Well-Being Scale yang mengukur beberapa dimensi kesejahteraan psikologis, seperti penerimaan diri, tujuan hidup, otonomi, pertumbuhan pribadi, penguasaan lingkungan, dan hubungan positif dengan orang lain. Keenam dimensi tersebut menggambarkan kemampuan individu dalam menerima diri, membangun relasi yang sehat, mengelola tuntutan lingkungan, serta mencapai makna dan perkembangan diri secara optimal dalam kehidupan dan pekerjaan. (Aliifah, 2024)

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan teknik korelasi *item-total* dengan taraf signifikansi 0,05. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (*r* hitung) lebih besar dari nilai *r* tabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada skala *job demands* maupun skala *psychological well-being* memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan koefisien Alpha Cronbach untuk mengetahui tingkat konsistensi internal alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala *job demands* memiliki nilai Alpha

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
Online ISSN: 3026-7889

Cronbach sebesar 0,764, sedangkan skala *psychological well-being* memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,802. Nilai koefisien tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas (α > 0,70), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua instrumen memiliki reliabilitas yang baik dan konsisten.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji ada atau tidak ada pengaruh sebab – akibat antara variabel Job Demands terhadap Psychological Well Being. Prosedur pada penelitian ini diawali dengan penentuan subjek penelitian. Populasi yang menjadi fokus utama dalama penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di Dinas X. Pemilihan populasi ini didasarkan pada asumsi bahwa karyawan di instansi tersebut menghadapi berbagai tingkat tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka.

Selanjutnya, sampel penelitian diambil dari populasi menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan tujuan agar setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih, sehingga sampel yang diperoleh mampu merepresentasikan karakteristik populasi secara keseluruhan. Teknik ini dipilih untuk meminimalkan bias dalam pemilihan responden dan meningkatkan keterwakilan data penelitian. Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu *Job Demands* sebagai variabel independen dan *Psychological Well-Being* sebagai variabel dependen. Kedua variabel tersebut diukur menggunakan instrumen standar yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Instrumen disusun dalam bentuk kuesioner berskala yang memuat pernyataan-pernyataan sesuai dengan indikator masing-masing variabel, kemudian disebarkan kepada subjek penelitian untuk memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden

Karakterisitk	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	14	46,7%
	Perempuan	16	53,3%
Total		30	100

Berdasarkan Tabel 1, Sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada jenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh kaum perempuan, sehingga karakteristik data yang diperoleh lebih banyak merepresentasikan pengalaman dan kondisi perempuan di lingkungan kerja.

Tabel 2. Satistik Deskriptif Variabel Job Demands dan Psychological Well Being

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Job Demands	65	87	75,67	5,76
Psychological Well Being	62	89	73,03	5,85

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Demands* dan *Psychological Well Being* sebagian besar berada dalam kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja merasa ada tuntutan pekerjaan yang tinggi, tetapi masih dalam batas yang dapat dikelola dengan baik. Sebaliknya, kondisi kesejahteraan psikologis karyawan relatif stabil meskipun karyawan menghadapi berbagai tingkat tuntutan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan saat ini sambil tetap dalam keseimbangan psikologis saat menjalankan aktivitas kerjanya. Dengan demikian, karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal tanpa mengganggu kesehatan psikologis mereka.

Tabel 3. Distribusi Kategori Job Demands dan Psychological Well Being

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Job Demands	Tinggi	5	17%
	Sedang	19	63,33%

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
Online ISSN: 3026-7889

	Rendah	6	20%
Psychological Well Being	Tinggi	4	13,33%
	Sedang	22	74%
	Rendah	4	13,33%

Berdasarkan tabel distribusi kategori di atas, mayoritas pekerja berada pada kategori sedang baik untuk variabel Permintaan Pekerjaan maupun Keadaan Psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tuntutan kerja yang cukup tinggi masih dapat dikelola dengan baik, kondisi kesejahteraan psikologis karyawan juga relatif stabil. Ini memungkinkan karyawan untuk sepenuhnya melaksanakan peran dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa ada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk mempertahankan kesehatan mental mereka di tempat kerja.

Setelah data kuesioner terkumpul, prosedur dilanjutkan dengan tahap analisis data. Data diolah menggunakan teknik analisis statistik, yang diawali dengan uji asumsi klasik, dan dilanjutkan dengan uji analisis regresi linear sederhana. Teknik analisis ini dipilih secara khusus untuk meneliti uji hipotesis penelitian, yaitu apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari job demands terhadap psychological well being karyawan di Dinas X. Hasil dari uji statistik inilah yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan dan menunjukan apakah hipotesis altenatif (Ha) diterima atau hipotesis nol (H_0) yang diterima.

Tabel 4. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	**df**	**Sig.**	**Statistic**	**df**	**Sig.**
Job Demands	,091	30	,200	,973	30	,610
Psychological Well Being	,137	30	,159	,947	30	,140

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tentang variabel tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis berdistribusi normal, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, data layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan, khususnya analisis statistik parametrik. Dalam penelitian ini, uji normalitas Shapiro–Wilk digunakan karena uji ini dianggap paling sesuai untuk digunakan pada penelitian dengan jumlahnya yang lebih kecil. Dengan memenuhi asumsi normalitas ini, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi persyaratan analisis, dan hasil pengujian statistik yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan dapat diandalkan.

Tabel 5. Output SPSS ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	42,526	1	42,526	1,253	,273
Residual	950,440	28	33,944		
Total	992,967	29			

Berdasarkan Tabel 5 Output SPSS ANOVA, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti. Hal ini berarti bahwa variabel Job Demands tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-Being pada karyawan Dinas X. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat tuntutan pekerjaan yang dialami karyawan, baik tinggi maupun rendah, tidak terbukti memengaruhi kondisi kesejahteraan psikologis mereka secara langsung. Dengan kata lain, karyawan masih mampu mempertahankan kesejahteraan psikologisnya meskipun menghadapi tuntutan kerja yang beragam.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
Online ISSN: 3026-7889

Tabel 6. Output SPSS Coefficients

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	57,130	14,248		4,010	<,001
X	,210	,188	,207	1,119	,273

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, koefisien regresi menunjukkan arah hubungan yang positif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, yang berarti bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan tidak secara nyata diikuti oleh peningkatan kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan bukan faktor yang menentukan dalam meningkatkan atau menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima, atau secara sederhana dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan tidak terbukti.

Tabel 7. Output SPSS Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,207	,043	,009	5,82617

a. Predictor: (constant), X
b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan antara job demands dan psychological well-being tergolong sangat lemah, yang mengindikasikan bahwa keterkaitan antara kedua variabel tersebut tidak kuat. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa job demands hanya memberikan kontribusi yang sangat kecil dalam menjelaskan variasi psychological well-being karyawan. Hal ini berarti bahwa perubahan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh tingkat tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa job demands bukan merupakan prediktor yang kuat dalam menjelaskan psychological well-being, sehingga kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang lebih berperan dalam menentukan kesejahteraan psikologis karyawan, seperti sumber daya pekerjaan, dukungan sosial, dan karakteristik individu.

Hasil analisis regresi linear sederhana secara jelas menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan (Job Demands) tidak memengaruhi kesejahteraan psikologis (Psychological Well-Being - PWB) karyawan di Dinas X. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan tidak secara langsung diikuti oleh baik peningkatan maupun penurunan tuntutan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mempertahankan kesejahteraan psikologis mereka meskipun tuntutan kerja mereka berubah.

Hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan hanya dapat menjelaskan berbagai tingkat kesehatan mental, karena koefisien determinasi yang sangat kecil. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor lain di luar tuntutan pekerjaan kemungkinan lebih memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Faktor-faktor ini termasuk sumber daya pekerjaan, dukungan sosial, lingkungan kerja, dan karakteristik personal karyawan. Faktor-faktor ini dianggap berfungsi sebagai penyangga yang membantu karyawan mempertahankan kesejahteraan psikologis mereka meskipun tuntutan kerja yang mereka miliki sedang berlangsung.

Peneltian ini selaras dengan penelitian sebelunya (Ikhlas et al., 2025) menyebutkan pada pekerja PT Semen Padang yang juga menemukan bahwa tuntutan pekerjaan tidak berdampak langsung pada kesehatan mental. Berdasarkan Model Job Demands–Resources (JD-R), kebutuhan

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
Online ISSN: 3026-7889

pekerjaan biasanya menyebabkan proses kelelahan, yang dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis. Namun, karena tidak ditemukan efek yang signifikan dalam penelitian ini, ada kemungkinan bahwa karyawan memiliki mekanisme pelindung yang dapat mengurangi efek negatif dari tuntutan pekerjaan. Mekanisme seperti pengalaman kerja, dukungan sosial, keterampilan coping yang baik, dan sumber daya personal lainnya dapat membantu karyawan tetap sehat mental saat bekerja. Oleh karena itu, keberadaan komponen pelindung ini sangat penting untuk menjaga kesehatan mental karyawan stabil.

Mekanisme pelindung ini terungkap dalam dinamika wawancara, di mana subjek penelitian mengindikasikan adanya stres tinggi, namun mereka mampu mempertahankan psikological well being mereka melalui penggunaan sumber daya pribadi (personal resources) yang kuat. Strategi-strategi seperti manajemen waktu, penetapan prioritas, mencari dukungan sosial dari rekan kerja, dan coping melalui hobi (seperti menonton film) secara efektif menetralkan atau meredam dampak negatif dari tuntutan kerja. Dalam konteks JD-R, sumber daya pribadi ini bertindak sebagai buffer yang menghalangi tuntutan pekerjaan untuk sepenuhnya mengarah pada kelelahan dan penurunan kesejahteraan. Dengan demikian, meskipun karyawan menghadapi tuntutan yang tinggi, keberadaan strategi coping yang kuat telah menjadi variabel kunci yang menjelaskan mengapa psychological well being mereka tetap terjaga secara statistik.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap *psychological well-being* pada karyawan Dinas X. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job demands* tidak berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*. Temuan ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan tidak secara langsung menurunkan kesejahteraan psikologis, karena karyawan diduga memiliki kemampuan adaptasi dan strategi pengelolaan diri yang baik dalam menghadapi tuntutan kerja. Dengan demikian, permasalahan penelitian dapat terjawab bahwa *job demands* bukan satu-satunya faktor penentu *psychological well-being* pada karyawan Dinas X. Penelitian ini memiliki keunggulan pada penggunaan instrumen pengukuran yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, antara lain jumlah sampel yang relatif kecil serta belum mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *psychological well-being*, seperti *burnout*, dukungan sosial, dan sumber daya pekerjaan. Keterbatasan ini perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ditemukan, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta menambahkan variabel lain, seperti *burnout*, *job resources*, dan strategi *coping*, baik sebagai variabel mediator maupun moderator. Selain itu, penggunaan metode penelitian campuran (*mixed methods*) juga dapat dipertimbangkan agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *psychological well-being*. Bagi pihak instansi, disarankan untuk tetap memperhatikan pengelolaan tuntutan pekerjaan dengan cara menyeimbangkan beban kerja, memperkuat dukungan sosial, serta menyediakan program pengelolaan stres bagi karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu karyawan mempertahankan kesejahteraan psikologis meskipun berada dalam lingkungan kerja dengan tuntutan yang tinggi.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
Online ISSN: 3026-7889

DAFTAR PUSTAKA

Aliifah, D. A. (2024). Psychological Well-Being Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Depan (Future Anxiety) Pada Mahasiswa Tingkat Akhir.

Arka Bandi Saputra, R. Y. (2022). Job Demands Dan Workplace Well-Being Pada Pekerja Hotel X Di Yogyakarta Arka Bandi Saputra, Reny Yuniasanti Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Galvez-Bayugo, A. R. (2025). Job Demands, Job Resources, and Psychological Well-Being of Higher Education Institution Administrators. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 15(4), 558–572. https://doi.org/10.6007/ijarbss/v15-i4/25228

Haikal, M. (2024). Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Pada Karyawan Di Pt . Perkebunan Nusantara Iv Regional - I Unit Kebun Dusun Hulu Skripsi Oleh : Mhd Haikal Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagemen.

Ikhlas, M., Lukman, S., & Rivai, H. A. (2025). Pengaruh Job Demand Terhadap Psychological Wellbeing dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik PT. Semen Padang. Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi, 8(4), 455–461. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1805

Kembaren, N. H. & E. M. (2024). Kontribusi Job Demands Dan Job Resources Terhadap Psychological Well-Being Pekerja Creative Agency Di Jakarta. 13(1), 143–159.

Kezia, B., Widiartha, P., Kristen, U., Wacana, K., Kristen, U., & Wacana, K. (2024). Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendukung Akademik Universitas di Jakarta Barat. 20(2), 171–184.

Mukhamad Riza Irawan, M. S. (2021). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Psychological Well-Being Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. 2020, 1–7.

Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. Jurnal Syntax Admiration, 5(12), 5937–5948. https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992

Nugraha, A. M. S. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Staff Karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusodo - Makassar.

Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Khalidan Rahama Umi Anugerah Izzati. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8(7), 94–106.

Sastaviana, D., & Waji, R. S. (2025). Psychological Well-Being dan Readiness For Change Pada Karyawan. 9(1), 30–38.

Siddiqui, H., Sharif, F., & Ahmed, A. (2020). Memediasi Peran Kelelahan antara Model Job Demands-Control dan Kesejahteraan Psikologis di Tenaga Profesional Kesehatan di Pakistan. x. https://doi.org/10.7454/hubs.asia.2120220