

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

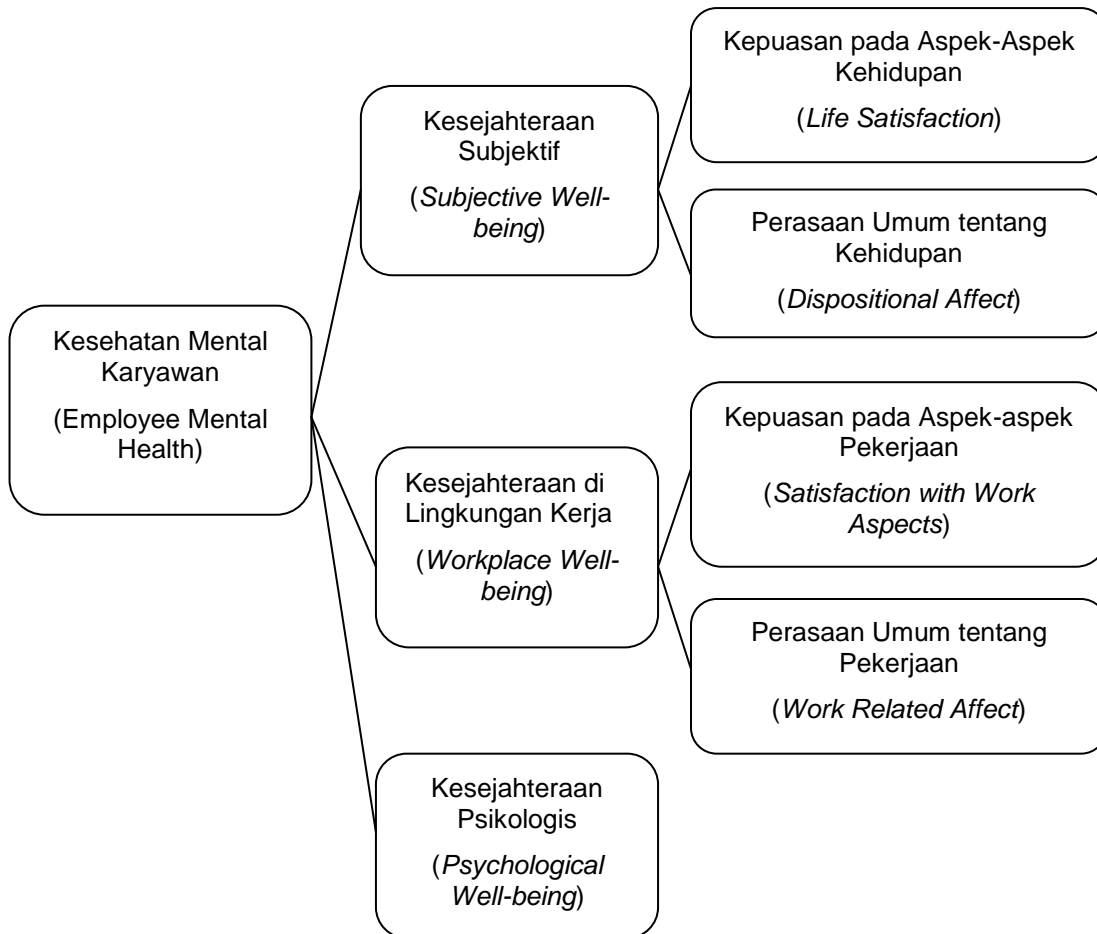
2.1 Tinjauan Pustaka *Workplace Well-Being*

2.1.1 Definisi *Workplace Well-Being*

Dalam dunia psikologi, khususnya dalam ranah industri dan organisasi teori mengenai *well-being* memiliki banyak variasi. Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace well-being* merupakan suatu konstruk yang paralel dan saling berhubungan dengan *subjective well-being*. Diener dalam Page (2005) mendefinisikan *subjective well-being* merupakan suatu keadaan positif yang meliputi keseluruhan pengalaman hidup seseorang. Pavot dan Diener (dalam Russell, 2008) mendefinisikan *subjective well-being* dalam pekerjaan berhubungan dengan kesuksesan di tempat kerja. Selain itu, Sivanathan, Arnold, Turner dan Barling (dalam Russell, 2008) mendefinisikan *well-being* sebagai peningkatan kesehatan fisik dan psikologis di dalam pekerjaan. Lebih lanjut, Pavot dan Diener (dalam Russell, 2008) menambahkan bahwa kesehatan fisik dan psikologis di dalam pekerjaan, keduanya berhubungan dengan kepuasan hidup secara umum dan keseluruhan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Danna dan Griffin (1999), menggunakan istilah *health and well-being* untuk melihat *workplace well-being* karyawan. Danna dan Griffin (1999) menyatakan bahwa *workplace well-being* meliputi *health*, yakni mencakup gejala-gejala fisiologis dan psikologis yang berkenaan dengan medis, dan *well-being* itu sendiri, yakni mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkenaan dengan pekerjaan. Page (2005) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai perasaan sejahtera atau perasaan-perasaan positif yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka

yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). Secara umum, perasaan sejahtera yang mereka miliki disertai dengan adanya kepuasan terhadap faktor intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan mereka.



Gambar 2.1 Bagan *Employee Mental Health*

(Page & Vella-Brodrick, 2009)

Dari bagan tersebut terlihat bahwa *workplace well-being* merupakan komponen yang menjelaskan kesehatan mental karyawan dan memiliki kedudukan setara dengan konstruk *subjective well-being* dan *psychological well-being*. *Workplace well-being* menekankan pada kepuasan dan afek-afek yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam mempersepsikan kepuasan dalam bidang pekerjaan maka seseorang akan melakukan evaluasi kognitif, dan pada afek yang berhubungan dengan pekerjaan maka seseorang akan melakukan evaluasi afektif terhadap pekerjaannya. Kedua hal tersebut telah terlebur dalam konstruk *workplace wellbeing*, sehingga merupakan kolaborasi unsur kognitif dan afektif dari seseorang dalam mengukur tingkat *workplace well-being* seseorang (Page dan Vella-Brodick, 2009).

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi *workplace well-being* dari Page (2005), *core affect* dapat diartikan sebagai perasaan individu secara umum (Russell, dalam Page, 2005). Russel juga menyatakan bahwa *core affect* merupakan penggabungan perasaan menyenangkan ataupun sebaliknya dan rangsangan emosi yang mempengaruhi keseluruhan aktifitas diri. Selain *core affect*, nilai-nilai pekerjaan (*work values*) juga memiliki peran dalam terbentuknya *workplace well-being*. Nilai-nilai pekerjaan dapat diartikan sebagai derajat keberhargaan, kepentingan dan keterikatan pada hal-hal yang terjadi di tempat kerja (Knoop, dalam Page, 2005).

2.1.2 Teori *Workplace Well-Being*

Konsep dari *workplace well-being* dibangun berdasarkan nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan. Nilai-nilai tersebut berasal dari teori dualitas motivasi. Nilai-nilai tersebut berasal dari teori dualitas motivasi. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan untuk bekerja yang disebabkan oleh penghargaan bersifat psikologis yang diasosiasikan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi dan tanggung jawab. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih disebabkan oleh keinginan untuk mendapatkan hal yang berhubungan dengan faktor eksternal, seperti upah (Page, 2005).

Dalam menjelaskan teori dualitas motivasi yang mendasari konstruk *workplace well-being*, Page (2005) merujuk pada referensi yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Page, 2005) yakni mengenai *hygiene and motivator factors respectively*. Dalam teori tersebut, Herzberg (dalam Page, 2005) mengategorikan kebijakan perusahaan, upah, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan atasan sebagai faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Sedangkan, motivasi intrinsik berasal dari faktor dalam pekerjaan seperti penghargaan terhadap prestasi, tanggung jawab dan kemajuan yang dihasilkan. Menurut Herzberg (dalam Page, 2005) cara yang paling baik meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan meningkatkan faktor intrinsik tersebut. Radolph (dalam Page, 2005) juga menemukan bahwa faktor intrinsik seperti pertumbuhan profesi, adanya keseimbangan antara lingkungan kerja dan nilai personal, signifikan dalam memprediksi kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap mempertahankan pekerjaan dibandingkan dengan faktor ekstrinsik. Berdasarkan teori di atas, maka teori dualitas motivasi menjadi dasar dalam menyusun konstruk *workplace well-being* menjadi dua dimensi besar, yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

Selanjutnya Page menyusun domain-domain dalam setiap dimensi dengan merujuk referensi yang dikemukakan oleh Knoop (dalam Page, 2005) mengenai nilai-nilai pekerjaan. Nilai-nilai pekerjaan didefinisikan sebagai derajat keberhargaan, kepentingan dan keterikatan pada hal-hal yang terjadi di tempat kerja (Knoop, dalam Page, 2005). Oleh karena itu pekerjaan menunjukkan aspek-aspek yang penting bagi individu dan merupakan hal-hal yang membuat mereka menikmati pekerjaan, maka hal ini penting untuk menentukan *workplace well-being* dari karyawan. Nilai-nilai pekerjaan seperti melakukan pekerjaan yang memiliki makna tertentu (*meaningfulness of work*), penggunaan kemampuan dan pengetahuan (*use abilities and knowledge*) dan perasaan mengenai tanggung jawab (*amount of responsibility at work*) secara intrinsik dapat memuaskan dan memotivasi karyawan (Knoop, dalam Page, 2005). Selain itu, terdapat pula domain yang

berhubungan dengan variabel dalam organisasi seperti kondisi kerja, interaksi dengan atasan dan keamanan kerja yang merupakan perwujudan dari faktor-faktor yang membangun dimensi ekstrinsik dalam konstruk *workplaces well-being* (Page, 2005).

Pendapat Knoop (dalam Page, 2005) mengenai *work values* dan teori dualitas motivasi Herzberg dengan *hygiene* dan *motivator factors* menjadi dasar bagi Page (2005) untuk membangun dimensi dan domain dari *workplace well-being*. Maka dari itu, berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh Herzberg dan Knoop, Page (2005) menyusun dua dimensi besar dari *workplace well-being* yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik beserta dengan domain-domainnya untuk menggambarkan kesejahteraan seseorang di lingkungan kerja (Page, 2005).

2.1.3 Dimensi Workplace Well-Being

Menurut Page (2005), *workplace well-being* memiliki 13 domain yang terbagi atas dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Di bawah ini akan dibahas mengenai masing-masing dimensi *workplace well-being* berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Page (2005), sebagai berikut :

A. Dimensi Intrinsik

Dimensi intrinsik terdiri dari domain-domain yang mengacu pada perasaan karyawan terkait dengan tugas yang dimiliki dalam ranah kerja mereka. Dimensi ini terdiri dari 5 domain, yaitu :

1. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan (*Amount of Responsibility at Work*)
Page (2005) mendefinisikan tanggung jawab dalam pekerjaan adalah perasaan individu terhadap tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan organisasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Makna Kerja (*Meaningfulness of Work*)

Page (2005) mendefinisikan makna kerja adalah perasaan individu mengenai makna dan tujuan dari pekerjaannya, baik secara personal maupun dalam tingkatan yang lebih tinggi.

3. Kemandirian dalam Bekerja (*Independence at Work*)

Page (2005) mendefinisikan kemandirian dalam bekerja adalah perasaan bahwa individu dipercaya untuk melakukan pekerjaannya secara mandiri tanpa perlu diberikan pengarahan dari manajemen.

4. Penggunaan Kemampuan dan Pengetahuan dalam Bekerja (*Use of Abilities and Knowledge at Work*)

Page (2005) mendefinisikan penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja adalah perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan individu untuk menggunakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

5. Perasaan Berprestasi dalam Bekerja (*Sense of Achievement from Work*)

Page (2005) mendefinisikan perasaan berprestasi dalam bekerja adalah perasaan individu bahwa pekerjaannya memberikan perasaan berprestasi karena berhasil mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan.

B. Dimensi Ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik terdiri dari domain-domain yang mengacu kepada hal-hal di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dimensi ini terdiri dari 8 domain, yaitu :

1. Penggunaan waktu sebaik-baiknya (*Convenience of Work Hours*)

Page (2005) menjelaskan penggunaan waktu yang sebaik-baiknya adalah perasaan individu mengenai waktu sebagai hal penting karena memungkinkan individu untuk mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*)

2. Kondisi kerja (*Work Condition*)

Page (2005) menjelaskan kondisi kerja adalah kepuasan individu terhadap lingkungan kerja, seperti ruang kerja dan budaya organisasi.

3. Supervisi (*Supervisor*)

Page (2005) menjelaskan domain ini sebagai perasaan individu bahwa atasan memberikan perlakuan baik, seperti memberikan dukungan, memberikan bantuan ketika dibutuhkan, memberikan umpan balik dan penghargaan atas apa yang dilakukan.

4. Peluang promosi (*Promotional Opportunities*)

Page (2005) menjelaskan domain ini sebagai perasaan individu bahwa lingkungan kerja memberikan ruang untuk mengembangkan profesi dan karir mereka

5. Pengakuan terhadap kinerja yang baik (*Recognition for Good Work*)

Page (2005) menjelaskan domain ini sebagai perasaan individu bahwa lingkungan kerja memberikan perlakuan yang berbeda bagi pekerja dengan kinerja yang baik dan yang tidak baik.

6. Penghargaan sebagai individu di tempat kerja (*Valued as a Person at Work*)

Page (2005) menjelaskan domain ini sebagai perasaan individu bahwa atasan dan rekan kerja menghargai dan menerima dirinya sebagai individu yang baik.

7. Upah (*Pay*)

Page (2005) menjelaskan domain ini sebagai kepuasan individu terhadap upah dan penghargaan berupa uang yang didapatkan dari lingkungan kerja.

8. Keamanan kerja (*Job Security*)

Page (2005) menjelaskan domain ini sebagai kepuasan kerja individu terhadap rasa aman dalam posisi mereka.

2.2 Tinjauan Pustaka *Job Demands*

2.2.1 Definisi *Job Demands*

Secara singkat, tuntutan adalah suatu hal yang harus diselesaikan. Individu yang bekerja akan dihadapkan dengan berbagai macam tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Tuntutan pekerjaan (*job demands*) didefinisikan sebagai tuntutan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini juga dapat menimbulkan konflik personal yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan (Love, Irani & Standing, 2007).

Menurut Kristensen (2004) *job demands* adalah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan tersebut, dimana di dalamnya terdapat aspek waktu kerja dan kecepatan kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karasek (dalam Peterson, 2009) menjelaskan bahwa *job demands* mengacu pada pengalaman kerja yang dapat menimbulkan stres atau beban kerja. Secara khusus, konsep *job demands* terdiri dari kecepatan dan kesulitan pekerjaan, waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan, beban kerja dan tuntutan yang saling bertentangan (Karasek 1998, dalam Peterson 2009). Pada tahun 1990, Karasek menulis sebuah buku bersama Tores Thorell berjudul "*Healthy Work: Stress, Productivity, and The Reconstruction of Working Life*". Dalam buku tersebut, menjelaskan bahwa *job demands* atau *psychological demands* merupakan gambaran dari seberapa keras seseorang bekerja (*how hard you work*). Dalam jurnal yang ditulis oleh Preston pada tahun 2007 "*Job demands pertain to perceived work load, unexpected tasks, and job-related interpersonal conflict*".

Sale dan Kerr (2001) menyatakan *job demands* merupakan *unidimensional construct*, yang artinya hanya memiliki satu dimensi, yaitu *job demands* itu sendiri. *Job demands* berkaitan dengan persepsi seseorang

mengenai seberapa keras ia bekerja. Dalam bukunya, Karasek dan Theorell (1990) menjelaskan bahwa *job demands* dipengaruhi oleh beban kerja, yaitu berat atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan seseorang dan apakah pekerjaan yang dilakukan berlebih, atau lebih banyak dari deskripsi kerja yang diberikan. Selain itu, *job demands* juga berkaitan dengan tekanan dalam waktu, yaitu adanya batas waktu yang diberikan kepada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian *job demands* juga berkaitan dengan konflik personal yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada kenyataannya, teori ini terus berkembang, Kristensen (dalam Anwarsyah, 2012) mengembangkan *job demands* menjadi berbagai bentuk, yaitu *quantitative demands*, *cognitive demands*, *emotional demands*, *demands for hiding emotions*, dan *sensory demands*. Namun dalam teori ini, hanya *quantitative demands* yang dapat diterapkan pada seluruh jenis pekerjaan. Kristensen (2004) mendefinisikan *quantitative demands* merupakan suatu hal yang berhubungan secara langsung dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan sumber utama stres adalah tidak cocoknya jumlah pekerjaan dan waktu yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Konsep *quantitative demands* ini sama dengan *job demands* yang dikembangkan Karasek dan Theorell pada tahun 1990.

2.2.2 Hal-hal yang Mempengaruhi *Job Demands*

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *job demands* menurut Karasek dan Theorell (1990). Karasek dan Theorell menjelaskan *job demands* dipengaruhi oleh beban kerja (*workload*), tekanan dalam waktu (*time pressure*) dan konflik personal (*personal conflict*). Berikut adalah penjelasan dari masing-masing, sebagai berikut :

1. Beban kerja (*workload*)

Karasek dan Theorell (1990) menjelaskan *workload* adalah “*task requirements or mental tasks per unit of time*” (h.63). Dari penjelasan tersebut dapat diartikan sebagai berat atau tidaknya pekerjaan

yang dilakukan seseorang dan apakah pekerjaan yang dilakukan berlebih atau lebih banyak dari deskripsi kerja yang diberikan.

2. Tekanan dalam waktu (*time pressure*)

Karasek dan Theorell (1990) menjelaskan *time pressure* merupakan batas waktu yang diberikan kepada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan seberapa cepat seseorang harus menyelesaikan pekerjaannya.

3. Konflik personal (*personal conflict*)

Karasek dan Theorell (1990) menjelaskan *personal conflict* merupakan “*conflict with another person that may have begun because of task pressure*” (h.63). Dari penjelasan tersebut dapat diartikan *job demands* berkaitan dengan konflik personal yang dialami pekerja karena tekanan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.3 Faktor-faktor *Job Demands*

Menurut Sauter, Murphy dan Hurrell (dalam Putra dan Mulyadi, 2010) menyatakan terdapat beberapa faktor dari *job demands* yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan, antara lain :

1. *Work Scheduling*

Work scheduling merupakan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tuntutan tugasnya. Pada jenis pekerjaan tertentu *work scheduling* juga berkaitan dengan rotasi karyawan pada jadwal *shift* kerjanya.

2. *Work load dan work pace*

Work load dan *work pace* adalah jumlah absolut dari beban kerja dan kecepatan atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan (Day dan Jreige, 2002). Day dan Jreige juga mengungkapkan bahwa *work load* dan *work pace* merupakan hal yang mempengaruhi perilaku karyawan dan kesehatan mental karyawan.

3. *Job Content*

Sauter (1990) mengungkapkan bahwa *job content* adalah intensitas, muatan dan siklus pekerjaan yang membutuhkan *skill* dan kreativitas karyawan. Lebih lanjut Sauter menyatakan bahwa *job content* yang terlalu ringan dan berat akan mempengaruhi perilaku karyawan.

4. *Job Control*

Job control adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan *skill* yang dimiliki (Love et al, 2007). Fox et al (1993) menyatakan bahwa *job control* bagi karyawan dapat meliputi: kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat dan melakukan pengambilan keputusan. Lebih lanjut Fox et al (1993) mengungkapkan bahwa *job control* memiliki pengaruh terhadap kesehatan psikologis karyawan, karena karyawan yang memiliki *job control* yang tinggi dapat menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi.

2.3 Hubungan *Job Demands* dan *Workplace Well-Being*

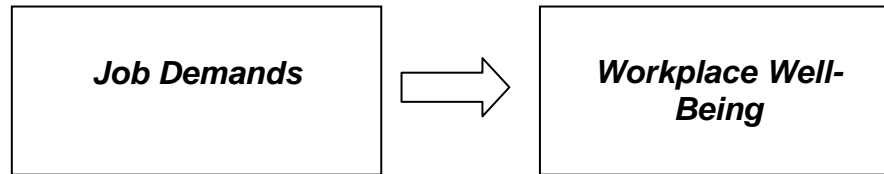
Karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan dari suatu perusahaan maka akan berpengaruh terhadap pencapaian kesejahteraan di tempat kerja. Penelitian mengenai hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being*, sampai saat ini masih jarang yang mengembangkan penelitian tersebut. Namun, ada beberapa penelitian yang sekiranya dapat mendukung kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Wood, Stride, Threapleton, Wearn, Nolan, Osborn, Paul dan Johnson (2010) menjelaskan bahwa rendahnya level tuntutan pekerjaan (*job demands*) seseorang yang dikombinasikan dengan tingginya kontrol akan pekerjaan (*job control*) dan hubungan yang suportif di tempat kerja meningkatkan kesejahteraan pekerja

(*staff well-being*). Jadi bagaimana tingkatan tuntutan pekerjaan seseorang yang didukung dengan kontrol pekerjaan serta bagaimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada karyawan *shift* oleh Arwansyah (2010) menjelaskan bahwa individu yang merasa tuntutan pekerjaannya rendah akan merasakan kesejahteraan di lingkungan kerja yang tinggi karena mendapatkan pengalaman yang positif sehingga ia akan merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi dan sebaliknya. Berdasarkan hasil dari penelitian Arwansyah (2010), terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki tingkat *quantitative job demands* yang rendah, pekerja juga memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi. Begitu pula ketika pekerja memiliki tingkat *quantitative job demands* yang tinggi, maka pekerja tersebut memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah.

Penelitian lain dari Love, Irani, Standing, dan Themistocleous (2007) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan variabel lainnya yang dijelaskan dalam model Karasek, yakni *Job-Strain Model (JSM)*, menjadi prediktor yang signifikan untuk kesejahteraan psikologis pekerja (*employee's psychological well-being*) pada pekerja kesehatan. Dari penelitian-penelitian tersebut, *job demands* diketahui memiliki pengaruh dengan *well-being* pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara *job demands* dengan *workplace well-being*.

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 2.2

Bagan Kerangka Berpikir *Job Demands* dan *Workplace Well-Being*

Banyak faktor yang menjadi variabel penentu munculnya kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) di suatu perusahaan. Bakker dan Demerouti (2006) menyatakan 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 pekerja (*employee well-being*). Adanya target dalam tuntutan pekerjaan pada suatu perusahaan, memiliki pengaruh terhadap pencapaian kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Tuntutan pekerjaan merupakan gambaran mengenai bagaimana seberapa keras seseorang bekerja. Jadi bagaimana karyawan merasakan tuntutan pekerjaannya dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap pencapaian kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Adanya target penjualan yang diberikan perusahaan kepada *sales advisor*, berupa penawaran produk-produk asuransi kepada konsumen mengakibatkan beban kerja yang dirasakan cukup tinggi bagi karyawan, serta memungkinkan adanya tekanan psikologis yang dapat menciptakan *job demands* yang tinggi. *Job demands* yang dirasakan tinggi bagi sebagian *sales advisor*, menjadikan mereka motivasi dalam bekerja untuk mencapai target. Dengan demikian, dari *pre elementary* yang penulis lakukan dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa

terdapat hubungan *job demands* terhadap *workplace well-being*. Hal ini menjadikan salah satu alasan peneliti untuk meneliti apakah *job demands* merupakan salah satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap *workplace well-being* pada *sales advisor*.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memiliki hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dalam penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara *job demands* terhadap *workplace well-being sales advisor*.

2.6 Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu memiliki relevansi dengan penelitian *job demands* dan *workplace well-being* antara lain:

1. Penelitian serupa yang membahas hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja shift adalah penelitian dari Wanda Irawan dan Alice Salendu pada tahun 2012, berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki tingkat *job demands* yang rendah, pekerja juga memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi. Begitu pula ketika pekerja memiliki tingkat *quantitative job demands* yang tinggi, maka pekerja tersebut memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Bila ditinjau lebih lanjut mengenai profil *job demands*, hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja *shift* memiliki kecenderungan memilih respon hampir tidak pernah atau jarang yang mengindikasikan bahwa nilai *job demands* pekerja tergolong rendah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Syifa Sarah Meutia pada tahun 2014 membahas tentang “Studi Deskriptif Mengenai *Job Demand-Control* pada *Salesman* Sepeda Motor PT X di kota Bandung”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai *job demand-control* pada *salesman* sepeda motor PT X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 92% subjek mempersepsikan *job demand* dalam pekerjaannya tinggi dan 73% subjek juga mempersepsikan *job control* dalam pekerjaannya tinggi. *Job demand-control* pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi, sehingga tipe kerja pada kelompok *salesman* sepeda motor PT X adalah tipe *active job*.
3. Penelitian ini dilakukan oleh Khaerina Dwiputri pada tahun 2014 yang berjudul hubungan antara *employee retention* terhadap *workplace well-being*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan signifikan antara *employee retention* dengan *workplace well-being*. Penelitian ini menunjukkan semakin tinggi nilai *employee retention* yang dipertahankan oleh perusahaan, maka semakin tinggi *workplace well-being* pada karyawan.
4. Penelitian ini dilakukan oleh Mayestika Karanzia pada tahun 2010 membahas tentang “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Workplace Well-Being*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh pengaruh *psychological capital* terhadap *workplace well-being* pada karyawan perusahaan minyak. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan dari *psychological capital* terhadap *workplace well-being*, dimana karakteristik *self efficacy* memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap *workplace well-being*.