

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada Tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan *job resources*, stress kerja dan *well - being* dengan uraian yang menyangkut *job resources*, stress kerja dan *well - being*.

2.1.1 Job Resources

Job Resources berkaitan dengan hal - hal yang secara potensial memotivasi karyawan sehingga berdampak pada hasil yang positif seperti peningkatan kepuasan kerja dan keterikatan kerja serta meningkatkan tingkat *well - being* karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Job Resources

Job resources adalah aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Job resources* memainkan peran sebagai motivasi intrinsik yang membantu perkembangan individu, maupun sebagai motivasi eksternal yang membantu individu untuk mencapai tujuan pekerjaannya. *Job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker et al, 2007).

Job resources sebagai peran motivasi intrinsik melalui pertumbuhan karyawan, pembelajaran dan pengembangan, sedangkan sebagai peran motivasi ekstrinsik berperan penting dalam mencapai tujuan (Schaufeli, 2015). *Job resources* meliputi upah, dukungan dari atasan, umpan balik (*feedback*), kejelasan peran, otonomi pekerjaan, ataupun pemberdayaan. *Job resources* mengacu pada aspek sosial atau organisasi, fisik dan psikologis yang menjadi fungsional dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi *job demands* pada biaya fisiologis dan psikologis, menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan diri (Demerouti et al, 2007). Jadi dapat disimpulkan bahwa *job resources* adalah sumber yang mampu menjadi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja, mendorong pertumbuhan dan pengembangan, dan sebagai sumber mengurangi tuntutan pekerjaan.

2.1.1.2 Indikator-Indikator *Job Resources*

Terdapat beberapa indikator dari *job resources* yaitu :

1. Kejelasan Peran (*Role Clarity*)

Peran jabatan adalah peranan yang disandang individu sesuai dengan jabatan tertentu (Greenberg, 2008). Lebih lanjut menurut Greenberg dan Baron bahwa “peran dapat membingungkan jika terjadi ketidakjelasan antara yang diharapkan dan dilakukan sebagai penanggung jawab peran”. kebingungan peran terjadi jika seseorang tidak yakin apa yang harus dilakukannya pada beberapa situasi. Individu akan lebih puas dengan pekerjaannya ketika peran dan penampilan mereka didefinisikan dan dideskripsikan dengan jelas.

Sependapat dengan Greenberg dan Baron menyatakan bahwa “kekaburan peran adalah suatu keadaan di mana para individu tidak mempunyai informasi yang cukup mengenai sifat tugas yang diserahkan pada mereka” (Steers, 2016).

Pendapat lain mengatakan “Karyawan yang bekerja dengan peran yang tidak jelas cenderung mengalami perasaan negatif seperti ketegangan dan ketidakpuasan” (Hise, 2017).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, disimpulkan bahwa kejelasan peran adalah kondisi ketika karyawan mengetahui apa yang diharapkan suatu perusahaan menjadi tanggung jawab peran jabatannya, dan mampu membedakan perannya pada divisi yang ditugaskan kepadanya dengan peran divisi lain.

2. *Supervisory Support* (Dukungan Atasan)

Dukungan atasan didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan mengenai tingkat seberapa jauh atasan menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraannya, ketika atasan menunjukkan pertimbangan lebih kepada bawahan, bawahan akan merasakan kehangatan dan perhatian dari atasannya”. Karyawan yang menerima dukungan dari atasan seringkali merasa wajib untuk membalas budi atasan dengan membantu atasan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robert Eisenberger, 2002).

Adapun pendapat lain menyatakan “Dukungan dari atasan juga berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif, tetapi berkorelasi negatif dengan *job resources*”. (Emin Babakus, 2003).

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa dukungan atasan adalah spirit bagi karyawan, perhatian, dan penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawan ketika karyawan berada dalam masalah.

3. *Coworker Support* (Dukungan Rekan Kerja)

Dukungan rekan kerja mengacu pada bantuan yang diberikan rekan kerja dalam tugas yang dijalankan ketika dibutuhkan dengan membagikan pengetahuan, keahlian, dan menyediakan semangat dan inspirasi, dukungan yang diterima dari rekan kerja dapat berbentuk instrumental, emosional, dan informasional.” (House, 2018).

Dukungan instrumental dapat membantu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditargetkan dan mengatasi efek tekanan dari beban kerja yang rumit. Dukungan emosional dari rekan kerja dalam bentuk rasa hormat dan salin support, berpartisipasi secara afektif, dan rasa suka juga akan mengurangi perasaan tertekan dari tuntutan kerja.

Dukungan informasional meliputi umpan balik, berbagi pengetahuan formal dan informal berguna untuk membantu karyawan bekerja dengan efektif dan efisien (Doef, 2018).

Dukungan rekan kerja dapat memotivasi karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih, melakukan lebih banyak perilaku prososial yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan kolektif (George, 2001).

Karyawan yang menerima dukungan rekan kerja tinggi akan lebih mampu mengatasi tugas yang menekan. Berdasarkan uraian di atas, dapat

disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja adalah derajat bantuan dan perhatian yang diberikan rekan kerja kepada karyawan ketika karyawan berada dalam masalah.

4. *Opportunities To Learn* (Kesempatan untuk Belajar)

Pembelajaran adalah “suatu kegiatan bertujuan yang diarahkan pada pemerolehan dan pengembangan keterampilan dan pengetahuan serta aplikasinya (Lian, 2013).

Kesempatan belajar cenderung meningkatkan efikasi diri dan membawa perhatian individu pada kemungkinan yang lebih luas, efikasi diri dan perhatian pada kesempatan yang lebih luas dapat mengurangi emosi negatif yang disebabkan oleh harapan yang tidak tercapai (Proost, 2012).

Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk pengembangan diri, kemungkinan distress mengecil. Bersamaan dengan hal tersebut, harapan karyawan yang tidak tercapai kecil kemungkinannya untuk berubah menjadi kelelahan ataupun intensi turnover. Oleh Karenanya, karyawan yang diberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang terbukti lebih puas dalam bekerja dan lebih *Engaged* (Luthans, 2006).

5. *Communication* (Komunikasi)

Menurut Himstreet dan Baty dalam *Business Communications: Principles and Methods*, komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal,

maupun perilaku atau tindakan. Sementara itu menurut Bovee, komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan (Djoko, 2006).

Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara - cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal - sinyal nonverbal.

Hubungan komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan atasan yang lain, antara atasan dengan karyawan, maupun antara karyawan dengan karyawan lain, merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

6. *Feedback* (Umpan Balik)

Umpan balik (*feedback*) dapat diartikan mengembalikan sebagian isyarat keluaran ke bagian masukan, umpan balik bisa menemukan apakah keluaran sesuai dengan yang diinginkan atau tidak. Bagi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, umpan balik kinerja kepada karyawan merupakan pemberian informasi tentang tepat dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu (Dewi, 2023).

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan berbeda-beda pada setiap orang, termasuk faktor eksternal dan internal. Stres kerja terjadi ketika seorang karyawan merasakan banyak stres di tempat kerja. Tidak semua karyawan yang menikmati pekerjaannya tidak mengalami stress kerja. Biasanya ketika seorang

karyawan berada di bawah tekanan kerja, pekerjaannya tidak akan berjalan lancar atau bahkan diabaikan.

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Gibson, Ivancevich, Donnely, Konopaske menguraikan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Slamet, 2022).

Zainal menulis dalam bukunya bahwa pengertian dari stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Mukhtar, 2021).

Pendapat lain menjelaskan bahwa Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempegaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Gaol C. J., 2018: 650)

Klaitner dan Kiniki mendefinisikan bahwa stress kerja adalah respon adaptif terkait dengan sifat - sifat individu atau proses psikologis yang merupakan hasil dari tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang memaksakan tuntutan psikologis/fisik tertentu pada individu (Hasan, 2022).

Stres Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan

hambatan proses berfikir, emosional, dan gangguan pada kondisi fisik. Jika stress bertambah, maka akan semakin memengaruhi kinerja dan kesehatannya, bahkan dapat menyebabkan gangguan untuk berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya (Mursidi & Robbie, 2022).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi yang mencerminkan rasa tertekan, tegang, yang memengaruhi emosi dan proses berpikir karyawan dalam bekerja yang menghambat tujuan organisasi. Stress sebagai respon adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses mental, sebagai akibat dari perilaku lingkungan. Kejadian atau peristiwa yang menuntut secara psikologis dan fisik karyawan. Oleh karena itu, stress kerja diciptakan oleh permintaan lingkungan dan bagaimana setiap karyawan bereaksi terhadapnya ketika menghadapinya berbeda

2.1.2.2. Indikator Stres Kerja

Terdapat beberapa indikator stress kerja menurut (Sunyoto & Danang, 2013: 157)

1. Tekanan dan Intimidasi

Adanya intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan dan klien dapat memengaruhi terjadinya stress kerja.

2. Tuntutan Antar Pribadi

Adanya tuntutan dari perusahaan terhadap sumber daya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

3. Sikap Pemimpin

Diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

4. Waktu Kerja

Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

5. Beban Kerja

Tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib bagi karyawan untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu menjadi pemicu stress kerja.

6. Target

Target pekerjaan yang sangat banyak menjadi salah satu faktor karyawan mengalami tekanan di tempat kerja.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Ada 3 faktor yang menjadi sumber stress kerja menurut (Stephen.P & Robbins, 2015: 430)

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan memengaruhi desain organisasi, hal ini juga memengaruhi tingkat stress karyawan.

- a. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian tentang harga kebutuhan pokok cenderung terus naik, sedangkan kenaikan upah karyawan tidak signifikan

dengan kenaikan harga kebutuhan pokok dan bahkan upah karyawan cenderung tetap yang membuat karyawan tertekan karena kebutuhan dasarnya tidak terpenuhi.

- b. Ketidakpastian politis. Kendala birokrasi menjadi salah satu sumbernya stress terkait pekerjaan. Karyawan akan merasa stress jika adanya ancaman terhadap perubahan politik.
- c. Ketidakpastian teknologis. Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan menjadi usang seiring berjalannya waktu. Sehingga ketidakpastian teknologi adalah jenis ketiga yang dapat menyebabkan stress, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam dari inovasi teknologis yang dapat menjadi ancaman bagi banyak organisasi menjadi stress.

2. Faktor Organisasi

Stress dapat disebabkan oleh berbagai hal dalam suatu organisasi. Beban kerja yang berlebih, supervisor yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, tekanan untuk mencegah kesalahan, dan rekan kerja yang tidak ramah adalah beberapa contohnya.

3. Faktor Individual

Secara khusus, elemen - elemen ini adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan ciri kepribadian internal. Faktor individu juga dapat mencakup faktor dalam kehidupan karyawan.

a. Masalah Keluarga

Keluarga selalu menunjukkan bahwa orang berpikir hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan perkawinan, disiplin anak adalah contoh masalah hubungan, ini menciptakan stress bagi karyawan dan dapat terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi juga disebabkan individu yang terlalu merentangkan. Kecurigaan karyawan terhadap sumber daya adalah serangkaian kesulitan pribadi lainnya yang dapat membuat karyawan stress kerja dan mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaannya

2.1.3 Well - Being

Well - being adalah perasaan lega dan Bahagia mengenai situasi diri sendiri. *Well - being* mencakup emosi dan suasana hati yang positif, tidak adanya emosi negatif, kepuasan dengan kehidupan, dan kemampuan menilai hidup secara positif dan merasa baik.

2.1.3.1 Pengertian *Well - Being*

Menurut kamus American Psychological Association (APA) “*Well - Being* adalah keadaan pada seorang individu yang digambarkan dengan adanya rasa bahagia, kepuasan, tingkat stres yang rendah, sehat secara fisik dan mental, serta kualitas hidup yang baik. Dengan kata lain, individu dengan *Well - Being* yang tinggi menjaga kesehatan secara fisik dan mental agar mampu menyelesaikan tantangan, mencapai kebahagiaan, dan kepuasan dalam kehidupan” terdapat dalam artikel (Universitas Nasional Karangturi, 2021).

Well - Being dimaknai sebagai kondisi sejahtera yang mencakup emosi dan suasana hati yang positif (misalnya, kepuasan, kebahagiaan), tidak adanya emosi negatif (misalnya, stress, depresi, kegelisahan), kepuasan dengan kehidupan, dan kemampuan menilai hidup secara positif dan merasa baik. *Well - Being* mencakup kesejahteraan lahir dan batin, yang berbeda dengan *welfare* yang merupakan kesejahteraan dalam sudut pandang ekonomi dan pelayanan publik (Wijatnika, n.d.)

Well - being merupakan kondisi positif dan berkelanjutan yang membuat individu dapat bertahan hidup atau mencapai kesuksesan dalam aspek kehidupan individu tersebut. *Well - being* tidak hanya membahas mengenai tidak adanya penyakit atau depresi melainkan mengenai keadaan yang lengkap secara fisik, psikis, maupun kesehatan sosial (Rahmah, 2021).

Selain itu, dasar dari *Well - Being* dan *positive mental health* berupa kebersyukuran (*gratitude*) dalam arti rasa syukur atas segala sesuatu yang telah atau belum diperoleh sehingga akan meningkatkan kebahagiaan saat ini dan harapan di masa yang akan datang.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *well - being* adalah keadaan atau situasi hati seseorang (kepuasan, kebahagiaan) yang menilai sesuatu secara baik dan menjalani hidup secara positif.

2.1.3.2 Indikator *Well - Being*

Terdapat 6 indikator *Psychological Well - Being*, yaitu : penerimaan diri (*self acceptance*), Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with*

other), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), otonomi (*Autonomy*).

1. Penerimaan diri (*self acceptance*). Indikatornya adalah:
 - a. Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri
 - b. Mengakui dan menerima berbagai aspek diri termasuk kualitas baik dan buruk dalam dirinya
 - c. Perasaan positif tentang kehidupan masa lalu dan kehidupan yang sedang dijalani sekarang.
2. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with other*). Indikatornya adalah:
 - a. Bersikap hangat dan percaya dalam berhubungan dengan orang lain,
 - b. Memiliki empati yang kuat
 - c. Memahami pemberian, kedekatan dan penerimaan dalam suatu hubungan.
3. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Indikatornya adalah:
 - a. Menyadari potensi yang ada dalam diri dan terus mengembangkan potensi tersebut
 - b. Melakukan perbaikan dalam hidupnya setiap waktu, sesuai dengan kapasitas periode perkembangan, berubah dengan cara yang efektif untuk menjadi lebih terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru
 - c. Memiliki potensi- potensi yang dimilikinya.
4. Tujuan hidup (*purpose in life*). Indikatornya adalah:

- a. Memiliki tujuan, misi, dan arah yang membuatnya merasa bahwa hidup ini memiliki makna
 - b. Mampu merasakan arti dalam hidup masa kini maupun yang telah dijalan.
 - c. Memiliki harapan yang diharapkan.
5. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) Indikatornya adalah:
- a. Mampu dan berkompetensi mengatur lingkungan
 - b. Menggunakan secara efektif kesempatan dalam lingkungan.
 - c. Mampu menghadapi kejadian di luar lingkungan.
6. Otonomi (*autonomy*) kemandirian. Indikatornya adalah:
- a. Kemampuan individu dalam mengambil keputusan sendiri dan mandiri
 - b. Berperilaku sesuai dengan standar nilai individu itu sendiri
 - c. Mengevaluasi diri sendiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bersikap dengan cara yang benar.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa individu memiliki sikap penerimaan diri yang positif, mampu menerima keadaan masa lalunya tanpa harus menyalahkan diri sendiri maupun orang lain, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain dengan cara dapat membuka diri dengan lingkungannya, individu mampu mandiri dan tidak menunjukkan ketergantungan dalam menghadapi lingkungan yang dianggap dapat mengancam dirinya, individu dengan *Well - Being* yang baik memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dirinya, individu senantiasa memiliki tujuan hidup yang harus ditempuhnya untuk mencapai suatu keinginan yang diinginkan, serta individu mampu melawan tekanan sosial,

menyadari kemampuannya dalam merencanakan dan melakukan berbagai kegiatan yang dapat membantunya untuk mengembangkan diri.

2.1.3.3 Faktor *Well - Being*

Banyak faktor diketahui memengaruhi munculnya *Well - Being*, diantaranya kepribadian, social support dan *work - life balance*. Salah satu kepribadian yang seringkali dihubungkan dengan terciptanya *Well - Being* adalah kepribadian *extraversion*. Pemilihan kepribadian *extraversion* di dalam penelitian ini dikarenakan pada penelitian - penelitian terdahulu diketahui bahwa kepribadian *extraversion* memiliki hasil yang tidak konsisten, seperti hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* dan kepribadian *conscientiousness* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *work - life balance* (Zakaria, 2018).

Demikian pula dengan hasil studi lain yang mengungkapkan bahwa kepribadian *extraversion* dan kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang positif terhadap subjektif *Well - Being* (DeNeve, 1998). Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian lain yang memperlihatkan bahwa di antara kepribadian *big five* hanya kepribadian *agreeableness* yang memiliki hubungan yang positif dengan *work - life balance* (Devi, 2012).

Social support merupakan perilaku membantu orang lain untuk mengatasi berbagai masalah yang sedang dihadapinya. Hasil studi menunjukkan bahwa

social support bermanfaat bagi *Well - Being* individu secara keseluruhan (Cobb, 2016).

Tidak hanya *social support*, *Well - Being* juga berkaitan dengan *work - life balance* (keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi). Terdapat penelitian yang mendefinisikan *work - life balance* sebagai tahap dimana seseorang terikat dengan seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam keluarga atau kehidupan (Greenhaus, 2022)

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Fadhillah Muhammad Khidri Alwi, 2023) Pengaruh Stress Kerja dan Anxiety Terhadap Mental <i>Well - Being</i> Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar	- Variabel X1 (Stress Kerja) - Y (<i>Well - Being</i>)	Variabel X2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap mental <i>Well - Being</i> Karyawan	Window of Public Health Journal, Vol. 4 No. 3 (Juni, 2023): 539-546 https://www.researchgate.net/publication/373570612_Pengaruh_Stress_Kerja_Dan_Anxiety_Terdahap_Mental_Well-Being_Karyawan_Bank_Syariah_Indonesia_Di_Kota_Makassar

2	(Pubra, 2021)	- Variabel X1 (Stress Kerja)	Variabel X2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan coronavirus anxiety secara parsial dan simultan terhadap mental well-being pada generasi milenial.	BRPKM : Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental https://e-journal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/24785
	Pengaruh Stress Kerja dan <i>Coronavirus Anxiety</i> terhadap Mental <i>Well - Being</i> pada Generasi Milenial	- Y (<i>Well - Being</i>)			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	(Herianti, 2022)	- Variable X2 (<i>Job Resources</i>)	Variabel X1 (Stres Kerja)	Hasil kesimpulan penelitian ini adalah <i>Job demands</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>employee Well - Being</i> dan <i>Job resources</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>employee Well - Being</i> pada karyawan yang menjalankan WFH	Indonesia Banking School http://repository.ibs.ac.id/id/eprint/4823
	Pengaruh <i>Job Demands</i> Dan <i>Job Resources</i> Terhadap <i>Employee Well - Being</i> (Studi Pada Karyawan Tetap Yang Menjalani WFH Penuh Atau Kombinasi Wfh Dan WFO Di Jabodetabek)	- Y (<i>Well - Being</i>)			

4	(Rusyanti, 2017) Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap <i>Psychological Well - Being</i> Wanita Dewasa Madya	- Variabel X2 (<i>Job Resources</i>) yang dimana dalam judul ini terdapat Variabel Dukungan sosial, yang merupakan indikator dari <i>Job Resources</i> . - Y (<i>Well - Being</i>)	Variabel X1 (Stres Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dukungan sosial terhadap <i>psychological well being</i> wanita dewasa madya.	UMM Institutional Repository https://eprints.umm.ac.id/43858/1/jiptumpp-gdl-afidarusya-49426-1-coverda-i
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

5	(Nisa Nur Aini, 2023) <i>Job Demands Model – Resources For Employee Well - Being and Productivity</i>	- Variabel X2 (<i>Job Resources</i>) - Y (<i>Well Being</i>)	Variabel X1 (Stres Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh <i>negative job demands</i> terhadap <i>Well - Being</i> .	Jurnal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 1, Juli-Desember 2023 https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTI/NG/article/download/6227/4027
6	(Jose Aurelio Medina-Garrido, 2023) <i>Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the Well - Being of employees in Spain.</i>	Persamaan : - Variabel X2 (<i>Job Resources</i>) yang dimana digambarkan dalam Dukungan Organisasi - Y (<i>Well - Being</i>)	Variabel X1 (Stres Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan (<i>Well - Being</i>) di tempat kerja	Jurnal of Hospitality and Tourism Management Volume 57, December 2023, Pages 117-129 https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.08.018
7	(Fuentes, Montes, Han, & Law, 2020) <i>Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and Well - Being of cruise ship employees</i>	- Variabel X2 (<i>Job Resources</i>) - Y (<i>Well - Being</i>)	Variabel X1 (Stres Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan (<i>job resources</i>) berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan kapal pesiar.	International Journal of Hospitality Management https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	(Prawerti, 2017) Pengaruh <i>Job Demands</i> Dan <i>Job Resources</i> Terhadap <i>Subjective Well - Being</i> Pada Pegawai BPJS Kesehatan Kota Surabaya	- Variabel X2 (<i>Job Resources</i>) - Y (<i>Well - Being</i>) - Objek Penelitian (Pegawai BPJS Kesehatan)	Variabel X1 (Stres Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara <i>job demands</i> dan <i>job resources</i> terhadap <i>subjective well-being</i>	Universitas Airlangga Repository http://lib.unair.ac.id
9	(Kurnia, 2015) The Impact of Stress at Work on Employee's Psychological Well-being in Jakarta	- Variabel X1 (Stres Kerja) - Y (<i>Well - Being</i>)	Variabel X2 (<i>Job resources</i>)	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh stress kerja terhadap <i>well-being</i>	iBuss Management The Impact of Stress at Work on Employee's Psychological Well-being in Jakarta Kurnia iBuss Management (petra.ac.id)
10	(Adil & Baig, 2018) Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical	- Variabel X2 (<i>Job resources</i>) - Y (<i>Well - Being</i>)	Variabel X1 (stres kerja)	Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan <i>job resources</i> terhadap <i>Well - Being</i>	IIMB Management Review Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi

2.2 Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan pasti ingin setiap tujuannya dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Agar semua dapat tercapai diperlukan sumber daya yang handal dan berkualitas, hal ini harus didukung dengan mengelola *job resources* dengan tepat sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

Job resources adalah aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Job resources* memainkan peran sebagai motivasi intrinsik yang membantu perkembangan individu, maupun sebagai motivasi eksternal yang membantu individu untuk mencapai tujuan pekerjaannya. *Job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker et al, 2007). Indikator *job resources* adalah kejelasan peran, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, kesempatan untuk belajar, komunikasi dan umpan balik (Greenberg, 2008). Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *job resources* terhadap *Well - Being* karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dukungan sosial terhadap *psychological well - being* wanita dewasa madya (Rusyanti, 2017).

Stress kerja adalah tuntutan dan tekanan eksternal mengenai seseorang di dalam perusahaan, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress kerja juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang dalam menghadapi pekerjaan maupun pengaruh lingkungan eksternal, misalnya tekanan keluarga.

Pendapat ahli menjelaskan bahwa Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Gaol C. J., 2018: 650). Beberapa indikator stress kerja yaitu tekanan dan intimidasi, tuntutan antar pribadi, sikap pemimpin, waktu kerja, beban kerja dan target (Sunyoto & Danang, 2013: 157). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap mental *Well - Being* Karyawan (Fadhillah Muhammad Khidri Alwi, 2023). Berdasarkan indikator - indikator *Job Resources* dan Stres Kerja dapat dilihat bahwa *job resources* dan stres kerja memiliki hubungan timbal balik yang saling berkaitan satu sama lain.

Menurut kamus American Psychological Association (APA) “*Well - Being* adalah keadaan pada seorang individu yang digambarkan dengan adanya rasa bahagia, kepuasan, tingkat stres yang rendah, sehat secara fisik dan mental, serta kualitas hidup yang baik (Lyubomirsky, 2013) . Dengan kata lain, individu dengan *Well - Being* yang tinggi menjaga kesehatan secara fisik dan mental agar mampu menyelesaikan tantangan, mencapai kebahagiaan, dan kepuasan dalam kehidupan” terdapat dalam artikel (Universitas Nasional Karangturi, 2021).

Adapun indikator *Well - Being* yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, dan otonomi kemandirian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *job resources* dan stres kerja dapat memengaruhi *Well - Being* karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap mental *Well - Being* (Pubra, 2021). Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa dukungan organisasi (*job resources*) sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan (*Well - Being*) di tempat kerja (Jose Aurelio Medina-Garrido, 2023).

Job resources dan stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Well - Being* karyawan, karena semakin besar tingkat *job resources* dan stress kerja akan memberikan pengaruh terhadap tingkat *Well - Being*, karena dengan tingkat stress yang tinggi akan memacu karyawan untuk bekerja lebih gigih dan tekun lagi dengan beban yang ditetapkan, tanpa adanya rasa santai dan nyaman dalam bekerja. *Job resources* dan stress kerja juga bisa berpengaruh negatif apabila pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Maka dari itu pekerjaan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi karyawan dalam bekerja, baik dari segi fisik maupun mental.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu hipotesis penelitian sebagai berikut “***Job Resources dan Stres***

Kerja Berpengaruh Terhadap *Well - Being* Karyawan Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya Secara Simultan Maupun Parsial”.