

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini membahas berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *job demand*, *job crafting*, *perceived organizational support*, serta *employee wellbeing*, guna memberikan landasan teoritis yang kuat bagi penelitian ini.

2.1.1 *Job Demand*

Job Demand adalah kondisi yang menggambarkan beban tugas yang dihadapi pekerja, meliputi aspek fisik, pikiran dan psikologis, dalam pekerjaan. Tuntutan pekerjaan ini memerlukan usaha untuk dipenuhi dan dapat menyebabkan kelelahan psikologis, terutama jika pekerjaan dilakukan terus-menerus dalam jam kerja panjang tanpa istirahat yang cukup. *Job Demand* juga mencakup tuntutan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas dengan memerlukan kecepatan

2.1.1.1 Pengertian *Job Demand*

Tuntutan pekerjaan atau *job demand* adalah kondisi kerja yang ditentukan oleh beban tugas yang dihadapi pekerja. Tuntutan ini mencakup aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dalam sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha untuk dikerjakan (Bakker & Demerouti, 2017).

Job demand merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan jika tuntutan tugas dirasakan berlebihan dalam

jangka waktu tertentu. *Job demand* diyakini dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Stres kerja sering kali disebabkan oleh perubahan beban kerja yang terjadi dengan frekuensi tinggi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi karyawan dapat menyebabkan stres kerja (Casmianti, 2016). *Job demand* ini merujuk pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang tersedia, dengan mempertimbangkan durasi kerja dan kecepatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Kristensen et al, 2005). *Job demand* ini yaitu sebagai pemicu kelelahan psikologis yang berasal dari tuntutan pekerjaan, umumnya terjadi akibat pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dalam jam kerja yang panjang tanpa jeda yang memadai (Love Irani, 2004).

Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan *job demand* atau tuntutan pekerjaan adalah beban kerja yang mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang memerlukan usaha yang signifikan dari pekerja untuk memenuhinya. Tuntutan ini dapat menjadi pemicu kelelahan psikologis, terutama jika pekerjaan dilakukan terus-menerus tanpa cukup istirahat. Selain itu, *Job Demand* juga melibatkan faktor waktu dan kecepatan kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu tertentu, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja pekerja.

2.1.1.2 Indikator *Job Demand*

Indikator *job demand* menurut Bakker dan Demerouti (2017) diantaranya:

1. *Work Preasure* (Beban kerja yang tinggi)

Work Pressure merupakan Beban kerja yang tinggi dengan waktu yang terbatas

2. *Emotional Demand* (Emosi yang berhubungan dengan Pekerjaan)

Emotional Demand merupakan tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan seseorang terhadap pekerjaannya.

3. *Hassle* (Kerumitan)

Hassle merupakan kerumitan dalam pekerjaan, seperti kesulitan teknis, ataupun hambatan lain yang dapat mengganggu pekerjaan.

4. *Role Conflict* (Konflik Peran)

Role Conflict merupakan ketidaksesuaian antara harapan dan tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan keraguan dalam melakukan pekerjaan.

5. *Highly Cognitive Demand* (Kondisi yang membutuhkan pemikiran yang tinggi)

Highly Cognitive Demand ini mencakup pekerjaan yang membutuhkan banyak pemikiran, dan konsentrasi tinggi.

2.1.2 *Job Crafting*

Job Crafting adalah proses di mana karyawan secara aktif mengubah atau menyesuaikan tugas, tanggung jawab, dan interaksi mereka di tempat kerja untuk menciptakan pekerjaan yang lebih bermakna dan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan mereka. Dengan melakukan *Job Crafting*, karyawan dapat meningkatkan pengalaman, kepuasan kerja, dan produktivitas mereka.

2.1.3.1 Pengertian *Job Crafting*

Job Crafting merupakan istilah yang digunakan dalam menggambarkan bagaimana niat karyawan yang kuat agar mampu lebih proaktif melakukan perubahan, merancang ulang dan memodifikasi pekerjaan mereka bagaimana pun kondisi lingkungan kerja yang mereka hadapi (Irwandy & Indahwaty, 2023:47).

Job Crafting adalah perubahan yang dilakukan karyawan terhadap persyaratan dan sumber daya pekerjaan dengan tujuan untuk membuat pekerjaan mereka lebih bermakna. Akibatnya, *Job Crafting* merupakan cara karyawan untuk secara positif mengubah pekerjaan mereka agar menjadi lebih menarik dan memiliki makna (Demerouti, 2014).

Job Crafting yaitu kumpulan tindakan atas kehendak pribadi yang diambil oleh seorang individu. Tindakan yang dimaksud merupakan tindakan yang dilakukan para pekerja dalam melakukan pekerjaannya, dengan kata lain, para pekerja memodifikasi pekerjaan mereka sedemikian rupa dengan disesuaikan oleh kemampuan mereka (Bruning & Campion, 2019).

Job crafting memberikan berbagai manfaat, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Perusahaan membutuhkan orang yang memiliki inisiatif dan kreativitas karena perkembangan ini meningkatkan pengalaman kerja dan juga memiliki hubungan positif dan terhubung dengan bagian lain dalam organisasi (Kanten, 2014).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* adalah kemampuan karyawan melakukan perubahan atau penyesuaian terhadap

pekerjaan mereka sesuai dengan keinginan dan kemampuan mereka. Tujuan dari *job crafting* adalah untuk membuat pekerjaan lebih bermakna, menarik, dan sesuai dengan kebutuhan pribadi, meskipun dalam kondisi lingkungan kerja yang ada. Hal ini memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi.

2.1.2.2 Indikator *Job Crafting*

Indikator *job crafting* menurut Tims, et al (2012), diantaranya:

1. *Increase Social Work Resources* (Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan Sosial)

Karyawan bisa meningkatkan dukungan sosial dengan mempelajari hal-hal baru dan berinteraksi dengan rekan kerja secara positif. Umpan balik dari rekan kerja dan atasan, seperti saran atau penilaian, membantu mereka untuk berkembang. Keinginan untuk menjadi lebih baik membuat mereka mencari bimbingan, saran, dan dukungan dari orang-orang di sekitar mereka.

2. *Increase Structural Work Resources* (Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan Struktural)

Karyawan bisa memperluas tanggung jawab mereka dengan mencari lebih banyak sumber daya, otonomi, dan tanggung jawab untuk mendukung pertumbuhan diri dan karier mereka. Ini bisa dilakukan dengan belajar keterampilan baru, mengambil tanggung jawab lebih, dan memanfaatkan inisiatif sendiri.

3. *Increase Challenging Job Demands* (Meningkatkan Tuntutan Pekerjaan yang Menantang)

Karyawan berusaha memperluas tujuan pekerjaan mereka atau mengatur ulang tugas-tugas agar lebih menantang dan penuh tanggung jawab. Mereka menunjukkan ketertarikan pada tugas-tugas baru untuk menjaga minat dan mengurangi kebosanan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

4. *Decrease Hinder Job Demands* (Mengurangi Tuntutan Pekerjaan yang Menghambat)

Karyawan berupaya membuat lingkungan kerja lebih nyaman dengan mengurangi beban kerja fisik dan psikologis. Ketika merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan terlalu berat, mereka secara proaktif menguranginya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Crafting*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job crafting* menurut Wardani (2021:11), yaitu:

1. Kontrol Pribadi

Kontrol pribadi berperan dalam mempengaruhi *job crafting* pada individu. Ketika seseorang memiliki kontrol pribadi yang kuat, ia dapat menyesuaikan pekerjaannya dengan kebutuhan pribadi, yang meningkatkan keterlibatan dan kemampuan untuk memodifikasi pekerjaan melalui perilaku *job crafting*.

2. *Self-Image*

Pekerja yang memiliki citra diri yang positif di tempat kerja cenderung lebih mudah menyesuaikan pekerjaan mereka dengan karakteristik dan

kebutuhan pribadi. Oleh karena itu, self-image mempengaruhi bagaimana seseorang melakukan *job crafting*.

3. Interaksi Sosial

Interaksi sosial di tempat kerja juga memengaruhi *job crafting*. Ketika pekerja merasa nyaman dengan interaksi sosial yang ada, mereka lebih mampu meningkatkan makna kerja mereka dan merasa lebih terlibat. Hal ini berujung pada peningkatan kinerja dan perilaku *job crafting* yang lebih positif.

2.1.3 *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah sejauh mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. POS ini mencakup keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Dukungan yang diterima dari organisasi dapat membangun rasa memiliki yang kuat dalam diri karyawan, mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan dan memberikan umpan balik yang positif.

2.1.3.1 Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, seperti keyakinan karyawan bahwa organisasi akan memberikan dukungan saat menghadapi masalah atau memaafkan kesalahan yang dibuat (Robbins & Judge, 2014).

Perceived organizational support adalah pandangan positif yang dirasakan karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, terutama dalam hal perlakuan yang baik terhadap mereka. Perlakuan ini membuat karyawan merasa dihargai, menumbuhkan rasa memiliki, dan mendorong mereka untuk memberikan umpan balik yang positif kepada organisasi (Permana, *et al*, 2019).

Perceived organizational support atau persepsi dukungan organisasi ini mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Colquitt, *et al*, 2014). Keyakinan ini merupakan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Karyawan cenderung menilai interaksi mereka dengan organisasi berdasarkan keseimbangan antara apa yang mereka berikan dan apa yang mereka terima. Persepsi ini pada akhirnya akan memengaruhi sejauh mana mereka berkomitmen dan terlibat dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat tersebut, *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) dapat disimpulkan sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini mencakup keyakinan bahwa organisasi akan memberikan dukungan saat menghadapi kesulitan dan memperlakukan mereka dengan baik. Dukungan ini tidak hanya meningkatkan rasa dihargai dan rasa memiliki dalam diri karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk memberikan umpan balik positif, meningkatkan komitmen, serta keterlibatan mereka dalam organisasi.

2.1.3.2 Indikator *Perceived Organizational Support*

Indikator *perceived organizational support* menurut Eisenberger, *et al* (2016), diantaranya:

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.

Hal ini mencakup bagaimana organisasi menghargai peran atau pekerjaan karyawan, seperti memberikan pujian kepada mereka.

2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang dilakukan oleh karyawan.

Organisasi terkadang sering memberikan karyawan tugas tambahan diluar *jobdesknya*. Hal ini tentunya organisasi harus memberikan penghargaan khusus terhadap karyawan.

3. Organisasi mendengarkan dan menanggapi keluhan yang diajukan oleh karyawan.

Hal ini mencakup seberapa intensif pihak organisasi merespon keluhan karyawan dan menindaklanjutinya demi perbaikan organisasi.

4. Organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan ini tentunya harus diperhatikan oleh organisasi terhadap karyawannya.

5. Organisasi memberikan peringatan jika karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan tentunya bisa saja terjadi. Untuk itu organisasi harus melakukan teguran tetapi dalam ranah persaudaraan seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan kesalahannya

6. Organisasi peduli dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Dalam hal ini, pihak manajemen melakukan evaluasi terkait tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

7. Organisasi menunjukkan rasa empati terhadap karyawan.

Dengan menunjukkan rasa peduli terhadap kondisi karyawan, karyawan akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.

8. Organisasi merasa bangga dengan pencapaian yang diraih oleh karyawan.

Kualitas organisasi bergantung pada pencapaian karyawannya. Organisasi tentunya akan merasa bangga terhadap karyawan yang menunjukkan prestasi yang baik terkait pekerjaannya.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Perceived Organizational Support* (POS) menurut Eisenberger et al. (2016) diantaranya:

1. Keadilan Organisasi

Jika karyawan merasa diperlakukan dengan adil dalam hal pengambilan keputusan, pembagian sumber daya, dan hubungan interpersonal, maka mereka akan lebih cenderung memiliki persepsi POS yang positif.

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi yang jelas dan terbuka antara organisasi dan karyawan turut berperan dalam meningkatkan *Perceived Organizational Support* (POS). Ketika organisasi berbagi informasi secara transparan mengenai kebijakan, tujuan, dan perubahan yang terjadi, karyawan merasa dihargai dan lebih

terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal ini membangun rasa kepercayaan dan dukungan yang pada akhirnya meningkatkan POS karyawan.

3. Dukungan Supervisor

Dukungan dari atasan atau supervisor juga berperan penting dalam membentuk POS. Ketika atasan menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, memberikan arahan, dan memberikan dukungan emosional, karyawan merasa dihargai secara pribadi. Hal ini memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, yang berujung pada peningkatan POS bagi karyawan.

4. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja turut mempengaruhi persepsi dukungan organisasi (POS). Ketika karyawan merasa didukung dan memiliki hubungan baik dengan kolega mereka di tempat kerja, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan organisasi dan percaya bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka.

5. Peluang Pengembangan Karir

Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menyediakan kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karir mereka, mereka akan merasa dihargai dan lebih terikat dengan organisasi untuk jangka panjang.

6. Dukungan Pekerjaan

Ketika organisasi menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, pelatihan yang relevan, dan memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas,

karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka.

7. Kepemimpinan Organisasi

Gaya kepemimpinan yang mendukung juga berkontribusi terhadap POS. Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan inspirasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi secara keseluruhan.

2.1.4 *Employee Wellbeing*

Employee wellbeing atau kesejahteraan karyawan adalah kondisi kesejahteraan karyawan yang mencakup aspek fisik, mental, sosial, dan emosional, yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Kesejahteraan ini melibatkan kompensasi materi dan non-materi dari perusahaan, bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif dalam lingkungan yang aman dan sehat. Dengan tercapainya kesejahteraan ini, karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi dan dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.4.1 *Pengertian Employee Wellbeing*

UU No. 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Konsep kesejahteraan atau wellbeing ini terdiri dari dua bagian, yaitu "*Well*" dan "*Being*" yang dapat dipahami sebagai kondisi hidup yang baik dalam arti tertentu (Wang et al., 2012). *Employee wellbeing* adalah gambaran kondisi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang tidak hanya dilihat dari sudut pandang pribadi terkait kepuasan kerja atau kelelahan emosional, tetapi juga mencakup kesejahteraan secara keseluruhan, meliputi aspek fisik, psikologis, dan pribadi individu tersebut (Zheng et al, 2015).

Employee wellbeing menggambarkan keadaan karyawan dalam pekerjaannya yang mencerminkan kesehatan fisik, mental, suasana hati, serta emosi positif seperti kebahagiaan, kenyamanan, kesehatan, keamanan, dan kesejahteraan yang terjamin (Mitchell, 2018).

Employee wellbeing adalah bentuk balas jasa (baik material maupun non-material) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan. Tujuan dari pemberian kesejahteraan ini adalah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta mental karyawan, sehingga kinerja mereka dapat meningkat. Kesejahteraan karyawan, yang juga dikenal sebagai benefit, mencakup berbagai penghargaan dalam bentuk uang yang tidak langsung diberikan kepada karyawan. Kesejahteraan yang dimaksud di sini adalah kondisi di mana karyawan merasa kebutuhan material mereka cukup terpenuhi dan merasa aman serta nyaman dalam menjalani kehidupannya (Prahendratno et al, 2023).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee wellbeing* dapat disimpulkan sebagai kondisi menyeluruh yang mencerminkan kesejahteraan

yang meliputi pemenuhan kebutuhan material dan non-material yang diberikan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta mental karyawan, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja mereka. Kesejahteraan ini mencakup berbagai penghargaan atau benefit yang membantu karyawan merasa aman, nyaman, dan terpenuhi dalam kehidupannya secara keseluruhan.

2.1.4.2 Indikator *Wellbeing*

Terdapat indikator workplace *wellbeing* diantaranya *core affect* serta *work value* (Page, 2005), diantaranya:

1. *Core Affect*

Core affect adalah perasaan dasar karyawan, seperti rasa nyaman atau tidak nyaman yang memengaruhi perilaku mereka, termasuk semangat kerja. Hal ini melibatkan refleksi, persepsi, dan perilaku yang dipengaruhi oleh emosi dan suasana hati terkait dengan kondisi dalam atau luar diri mereka.

2. *Work Value* (Nilai terhadap pekerjaan)

Work Value adalah hal penting yang membuat seseorang merasa bahagia dalam bekerja karena nilai ini mencakup penghargaan dan hal-hal yang memberikan kepuasan di tempat kerja. *work value* ini terbagi menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik.

- Faktor Intrinsik, Indikatornya yaitu:

- Melakukan pekerjaan yang bermakna
- Menggunakan kemampuan dan pengetahuan seseorang dan menjalankan tanggung jawab yang dibebani

- Faktor Ekstrinsik, Indikatornya, yaitu:
 - Kepuasan kerja secara keseluruhan (misalnya: gaji, dukungan atasan, peluang promosi)
 - Kepuasan terhadap tugas atau pekerjaan (jam kerja, kondisi kerja dan lainnya)

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Wellbeing*

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan dalam Organisasi menurut Cahyadi et al, (2023), diantaranya:

1) Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Faktor-faktor seperti kebersihan, keselamatan, dan kualitas udara di tempat kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2) Keadilan dan Kesetaraan

Perlakuan yang adil dan kesetaraan dalam kesempatan, imbalan, dan pengakuan dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan. Persepsi keadilan dalam organisasi berpotensi meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

3) Dukungan Sosial

Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan lingkungan sosial di tempat kerja memiliki dampak positif pada kesejahteraan karyawan. Memiliki jaringan dukungan yang kuat dapat membantu karyawan mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional serta psikologis mereka.

4) Kesempatan Pengembangan dan Pertumbuhan

Kesempatan bagi pengembangan keterampilan, promosi, dan pertumbuhan karier dapat memperbaiki kesejahteraan karyawan. Rasa pencapaian dan kemajuan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan.

5) Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam kesejahteraan. Memberikan fleksibilitas waktu dan dukungan untuk mengatasi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi pada kesejahteraan secara keseluruhan.

6) Pengakuan dan Apresiasi

Pengakuan dan apresiasi atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi mereka. Umpan balik positif, penghargaan, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat rasa dihargai dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.4 Penelitian terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu merupakan bagian penting dalam sebuah studi ilmiah yang merujuk pada hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut umumnya memiliki keterkaitan dalam hal topik, variabel yang dikaji, maupun pendekatan metodologi yang digunakan, sehingga relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun penelitian-penelitian tersebut digunakan sebagai landasan atau referensi untuk memahami

perkembangan isu yang diteliti, memperkuat kerangka teori, serta menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis. Adapun beberapa referensi yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Putri, N. G., & Guspa, A. (2024). Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Employee Well-Being</i> Pada Karyawan PT. X	Membahas mengenai <i>Job Demand</i> dan <i>Employee Wellbeing</i>	Tidak terdapat variabel <i>Job Craftin</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> , dan perbedaan sasaran penelitian (Karyawan PT)	<i>Job Demand</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Employee Wellbeing</i> ,	<i>Arzusin Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar</i> . 4(5), 855-868. https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i5.3644 . E-ISSN : 2809-4093, p-ISSN : 2809-4484
2	Kurnia, C. & Wididgo, A. M. N., (2021). <i>Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee</i>	Membahas mengenai <i>Job Demand</i> dan <i>Employee Wellbeing</i>	Tidak terdapat variabel <i>Job Crafting</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> , dan <i>Employee Wellbeing</i> sebagai Variabel Mediasi,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan	<i>European Journal of Business and Management Research</i> . 6(5). http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.94 8. ISSN: 2507-1076

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Wellbeing as a Mediation Variable</i>		dan perbedaan sasaran penelitian (Karyawan PT)		
3	Khairi, I. N., & Rositawati, S. (2022). Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap <i>Workplace Well-Being</i> pada Karyawan di Kota Bandung	Membahas mengenai <i>Job Crafting</i> dan <i>Employee Wellbeing</i>	Tidak terdapat variabel <i>Job Demand</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> , dan perbedaan sasaran penelitian (Karyawan PT)	<i>Job Crafting</i> memberikan pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap <i>workplace well-being</i>	<i>Bandung Conference Series: Psychology Science</i> . 2(1), 493-502. https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.1402 ISSN: 2828-2191
4	Lumentut, F. J. E., & Ambarwati, K. D., (2021). <i>Job Crafting</i> Dan <i>Employee Wellbeing</i> Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia	Membahas mengenai <i>Job Crafting</i> dan <i>Employee Wellbeing</i>	Tidak terdapat variabel <i>Job Demand</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> , dan perbedaan sasaran penelitian (Karyawan Gen Y)	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>Job Crafting</i> dengan <i>Wellbeing</i>	<i>Jurnal Empati</i> .10(1), 1-14. https://doi.org/10.14710/empati.2021.30415
5	Albar, M. D. V. & Ferdian, F. (2024).	Membahas mengenai <i>Job Demand</i>	Tidak terdapat variabel <i>Job Crafting</i>	Hasil penelitian menunjukkan	<i>Jurnal Manajemen Pariwisata dan Perhotelan</i> .

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Workplace Well-being</i> pada Karyawan Hotel The ZHM Premiere Padang	dan <i>Employee Wellbeing</i>	dan <i>Perceived Organizational Support</i> , dan perbedaan sasaran penelitian (Karyawan Hotel)	bahwa <i>Job Demands</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>workplace well-being</i>	2(4), 61-77. https://doi.org/10.59581/jmpwidyakarya.v2i4.4171 . e-ISSN: 2986-3236; dan p-ISSN: 2986-4437
6	Riadhah, C.A., Zulkarnain ., Hadiyani, S., (2023). <i>The Influence Of Job Demands And Personal Resources On Employee Well Being Of Contract Employees At Meuraxa General Hospital</i>	Membahas mengenai Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Employee Wellbeing</i> pada tenaga kerja Rumah Sakit	Tidak terdapat variabel <i>Job Crafting</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i>	Penelitian ini membuktikan bahwa tuntutan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.	<i>International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)</i> . 36(2), 570-577. ISSN: 2509-0119.
7	Herianti, T. & Andriani, M., (2023). Pengaruh <i>Job Demands</i> Dan <i>Job Resources</i>	Membahas mengenai Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	Tidak terdapat variabel <i>Job Crafting</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> , dan perbedaan	<i>Job Demand</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	<i>Jurnal of Accounting, Management, and Islamic Economics</i> . 1(2), 645-458. https://doi.org/10.35384/jami.e.v1i2.477

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Terhadap <i>Employee Wellbeing</i> (Studi Pada Karyawan Tetap Yang Menjalani WFH Penuh Atau Kombinasi WFH dan WFO di Jabodetabek)		sasaran penelitian		EISSN: 3032-4289
8	Ramadhan i, A. F., (2023). Studi Kontribusi <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	Membahas mengenai <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Wellbeing</i>	Tidak membahas variabel <i>Job Demand</i> dan <i>Job Crafting</i>	<i>Perceived Organizational Support</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	<i>Jurnal Riset Psikologi (JRP)</i> . 3(2), 125-130. https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRP . e-ISSN 2798-6071, p-ISSN 2808-3164
9	Saputra, J. M. D., Putra, I. G. R. M. S., Surya, I. B. K., (2023). <i>Perceived Organizational Support</i> , work engagement, and <i>Employee Wellbeing</i>	Membahas mengenai <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Wellbeing</i>	Tidak membahas variabel <i>Job Demand</i> dan <i>Job Crafting</i>	<i>Perceived Organizational Support</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	<i>World Journal of Advanced Research and Reviews</i> . 19(03), 1154–1164. Cross Ref Doi: 10.30574/wjarr . E-ISSN: 2851-9615

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	Hilfina, & Putra, M. S. (2023). Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Organizational Empowerment</i> Terhadap <i>Employee Wellbeing</i> dan <i>Employee Engagement</i>	Membahas mengenai <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Wellbeing</i>	Tidak membahas variabel <i>Job Demand</i> dan <i>Job Crafting</i>	<i>Perceived Organizational Support</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	<i>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana</i> . 12(5), 943-956. e-ISSN: 2337-3067
11	Fadhilla, I., Rahmi, T., & Febriani, U. (2023). <i>Perceived Organizational Support & Employee Wellbeing</i> Pada Karyawan Bank	Membahas mengenai <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Wellbeing</i>	Tidak membahas variabel <i>Job Demand</i> dan <i>Job Crafting</i> , dan perbedaan sasaran penelitian (Karyawan Bank)	Terdapat kontribusi positif <i>perceived organizational support</i> dengan <i>Employee Wellbeing</i>	<i>Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi</i> . 6(1). e-ISSN:2599-2511, p-ISSN:2685-0524

2.2 Kerangka Pemikiran

Sebagai bagian dalam pengelolaan pelayanan rumah sakit, Perawat memegang peran penting dalam pelayanan langsung kepada pasien, sehingga mutu layanan sangat bergantung pada kompetensi, kinerja, dan kesejahteraan mereka.

Kesejahteraan karyawan menjadi tujuan utama dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup tenaga kesehatan. (Elvis et al, 2022).

Job demand atau tuntutan kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, pikiran, dan emosional secara terus-menerus serta membutuhkan kecepatan untuk melakukan pekerjaan tersebut. *Job demand* ini diyakini dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Adapun stres kerja ini dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan serta menurunkan produktivitas (Octasyilva & Musyaffa, 2023). Indikator *job demand* diantaranya: 1) *Work pressure* (Beban kerja yang tinggi) 2) *Emotional demand* (Emosi yang berhubungan dengan Pekerjaan) 3) *Hassle* (Kerumitan tugas), 4) *Role conflict* (Konflik peran), dan 5) *Highly cognitive demand* (Kondisi yang membutuhkan pemikiran yang tinggi) (Bakker dan Demerouti, 2017).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *job demand* terhadap *employee wellbeing* menunjukkan hasil bahwa *job demands* berpengaruh negatif terhadap *employee wellbeing*, dimana setiap peningkatan tuntutan pekerjaan ini berkorelasi dengan penurunan tingkat kesejahteraan. Artinya, Karyawan yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung memiliki tingkat Kesejahteraan yang lebih rendah, dan juga sebaliknya (Putri & Guspa, 2024).

Job crafting merupakan serangkaian tindakan yang diambil oleh individu berdasarkan kehendak pribadi mereka. Tindakan yang dimaksud merupakan tindakan yang dilakukan para pekerja dalam melakukan pekerjaannya, dengan kata lain, tindakan ini mencakup cara pekerja menyesuaikan dan memodifikasi pekerjaan

mereka sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka. Perusahaan membutuhkan individu yang memiliki inisiatif dan kreativitas karena perkembangan ini dapat meningkatkan pengalaman kerja serta membangun hubungan yang positif dan saling terhubung antar bagian dalam organisasi. Dengan melakukan *job crafting*, dapat memberikan berbagai manfaat, baik bagi pekerja yang melakukannya maupun bagi organisasi. Adapun Indikator *job crafting* yang telah dikembangkan oleh Tims et al (2012) diantaranya: 1) *Increase social work resources* atau meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial. 2) *Increase structural work resources* atau meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, 3) *Increase challenging job demands* atau meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, dan 4) *Decrease hindering job demands* atau mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat.

Penelitian sebelumnya mengenai *job crafting* terhadap *wellbeing* menunjukkan bukti bahwa adanya hubungan positif antara *job crafting* dan *employee wellbeing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dimilikinya. (Lumentut & Ambarwati, 2021)

Perceived organizational support atau dukungan organisasi yang dirasakan merupakan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2014). Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka cenderung merasakan dukungan dari organisasi (Fadhilla et al, 2023). Adapun 8 Indikator untuk mengukur *perceived*

organizational support yang direkomendasikan oleh Eisenberger et al. (2016), diantaranya: 1) Organisasi menghargai kontribusi karyawan, 2) Organisasi menghargai usaha ekstra yang dilakukan oleh karyawan, 3) Organisasi mendengarkan dan menanggapi keluhan yang diajukan oleh karyawan. 4) Organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan, 5) Organisasi memberikan peringatan jika karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, 6) Organisasi peduli dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, 7) Organisasi menunjukkan rasa empati terhadap karyawan, 8) Organisasi merasa bangga dengan pencapaian yang diraih oleh karyawan.

Penelitian sebelumnya yang membahas mengenai *perceived organizational support* terhadap *employee wellbeing* menunjukkan bahwa adanya hubungan positif *perceived organizational support* terhadap *employee wellbeing*. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* yang diterima karyawan, maka semakin baik tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan (Fadhilla et al., 2023).

Pengertian tentang kesejahteraan pekerja atau *employee wellbeing* menurut UU 13/2003, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Employee wellbeing adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk material maupun non-material. Tujuannya adalah untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik serta mental karyawan, sehingga kinerja mereka

dapat meningkat. Kesejahteraan karyawan, yang juga disebut sebagai benefit, meliputi berbagai bentuk penghargaan yang diberikan secara tidak langsung. Kesejahteraan ini juga mencerminkan kondisi di mana karyawan merasa kebutuhan material mereka tercukupi, serta merasa aman dan nyaman dalam menjalani kehidupan sehari-hari (Prahendratno et al, 2023). Adapun indikator *workplace wellbeing* atau kesejahteraan di tempat kerja menurut Page (2005), diantaranya yaitu mencakup perasaan umum mereka tentang pekerjaan (*core affect*) serta bagaimana mereka menilai nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaannya (*work value*).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *job demand*, *job crafting* dan *perceived organizational support* dapat mempengaruhi *employee wellbeing*. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *job demand* dan *employee wellbeing* (Riadhah et al, 2023). *Job crafting* memiliki pengaruh besar dan juga signifikan terhadap *workplace wellbeing* (Khairi & Rositawati, 2022). dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee wellbeing* (Saputra et al, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *job demand*, *job crafting*, dan *perceived organizational support* terhadap *employee wellbeing*. *Job demand* memiliki pengaruh negatif, di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan. Adapun sebaliknya, *job crafting* menunjukkan pengaruh positif, karena melalui *job crafting*, karyawan memiliki kesempatan untuk dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat mereka,

sehingga dapat membantu meningkatkan kesejahteraan. Lalu, *Perceived organizational support* juga memberikan pengaruh positif, di mana karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi akan memiliki kesejahteraan yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis tentang bagaimana *job demand*, *job crafting*, dan *perceived organizational support* berperan sebagai faktor yang memengaruhi tingkat *wellbeing* pada perawat IGD dan ICU RSUD Dr. Soekardjo, di mana ketiganya berfungsi sebagai variabel independen yang berkontribusi terhadap variabel dependen, yaitu *employee wellbeing*.

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sinambela (2021:60), Hipotesis adalah sebuah pernyataan atau dugaan sementara yang disampaikan secara jelas. Dugaan atau pertanyaan ini dirumuskan dalam bentuk variabel agar dapat diuji secara empiris. Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran, dapat dirumuskan sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: *Job demand* berpengaruh negatif terhadap *employee wellbeing* pada perawat IGD & ICU di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya.

H₂: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee wellbeing* pada perawat IGD & ICU di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya.

H₃: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee wellbeing* pada perawat IGD & ICU di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya.