

**PENGARUH PERSEPSI TUNTUTAN KERJA TERHADAP
KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PADA KARYAWAN X PONSEL
BANJARBARU DAN MARTAPURA**

*THE EFFECT OF WORK DEMAND PERCEPTION TO SUBJECTIVE WELL BEING AMONG
EMPLOYED OF X CELLPHONE COUNTER IN BANJARBARU AND MARTAPURA*

Muzida Najimah¹, M. Syarif Hidayatullah² dan Dwi Nur Rachmah³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat,

Jl. A Yani Km. 36 Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Kode Pos 70714, Indonesia

E-mail: najimahmuzida@gmail.com

No. Handphone : 085348537254

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan X Ponsel Banjarbaru dan Martapura. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan x ponsel. Teknik yang digunakan sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan X ponsel yang berjumlah 74 karyawan dijadikan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan instrumen skala persepsi tuntutan kerja dan kesejahteraan subjektif. Skala dibuat menggunakan skala likert dalam bentuk checklist dan analisis data penelitian dilakukan dengan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4,289 > 2,005$) dengan taraf signifikansi $0,000 (<0,05)$. Artinya ada pengaruh positif antara persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Semakin tinggi tingkat persepsi tuntutan kerja, maka semakin tinggi kesejahteraan subjektif sebesar $20,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $79,6\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci: persepsi tuntutan kerja, kesejahteraan subjektif, karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of perceptions of work demands on subjective well-being of X Mobile Banjarbaru and Martapura employees. The hypothesis proposed in this study have an influence of perception of work demands on subjective well-being of employees x cellphones. The technique in this study used saturated sampling, so that all X mobile employees total are 74 employees that made as research subjects. This study used a scale instrument of perception of work demands and subjective well-being. The scale was created by using a Likert scale in the form of a checklist and analysis of research data, was carried out by linear regression. The results showed that there was an effect of perception of work demands on subjective well-being. As indicated by the value of t count $>$ t table ($4.289 > 2.005$) with a significance level of $0.000 (<0.05)$. That is mean there is a positive influence between the perception of work demands on subjective well-being. The higher value of perception work demands mean that the highest subjective well-being of 20.4% , while the remaining 79.6% is influenced by other factors.

Keywords: work demand perception, subjective well being, employee.

Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang merupakan tempat berkumpulnya tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan yang bertujuan

untuk memperoleh keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang

ada dalam organisasi perusahaan (Ferina, Tjandrakirana & Ismail, 2015). Menurut Putra dan Mulyadi (2010) keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga dan usahanya untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan, seperti keuntungan ekonomi, *fellowship* dan juga status sosial.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan dapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Heriyanto dan Hidayati, 2016). Setiap karyawan memiliki kesejahteraannya masing-masing.

Utami (2012) kesejahteraan subjektif merupakan suatu fenomena yang meliputi evaluasi kognitif dan emosional individu terhadap kehidupan mereka, seperti apa yang disebut orang awam sebagai kebahagiaan, ketentraman, berfungsi penuh, dan kepuasan hidup. Kesejahteraan subjektif didefinisikan sebagai evaluasi individu terhadap kehidupannya yang bersangkutan dengan komponen kognitif dan emosional yang meliputi tiga komponen utama, yaitu banyaknya mengalami afek positif atau afek yang menyenangkan seperti kegembiraan, kelegaan hati, kasih sayang, sedikitnya mengalami afek negatif atau afek yang tidak menyenangkan seperti ketakutan, kemarahan, dan kesedihan, serta pendapat pribadi mengenai kepuasan hidup.

Berdasarkan penelitian lain dilakukan oleh Burns, Butterworth dan Anstey (2016) dengan judul "*An Examination of the Long-Term Impact of Job Strain on Mental Health and Wellbeing over a 12-Year Period*". Penelitian dilakukan terhadap 2530 orang karyawan berusia antara 40 dan 44 tahun setiap empat tahun sekali dalam kurun waktu 12 tahun. Hasil temuan menunjukkan bahwa karyawan perusahaan umumnya mengalami problem dalam kesehatan mental dan kesejahteraan subjektif mereka sebagai dampak tegangan-tegangan kerja yang dirasakan, seperti depresi ringan dan berat, meski hasil temuan antar individu tidak terlalu konsisten dan cukup berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Penelitian lainnya mengenai kesejahteraan subjektif karyawan di tempat kerja dilakukan oleh Ilies, Aw dan Pluut (2015) dengan judul "*Intraindividual Models of Employee Well-Being: What Have We Learned and Where Do We Go From Here?*". Penelitian ini merupakan review literatur terhadap penelitian-penelitian terkait kesejahteraan subjektif di tempat kerja. Hasil temuan menunjukkan jika individu yang mendapatkan tuntutan kerja yang berat di tempat kerja, seperti tekanan waktu yang tinggi, beban kerja yang tinggi dan konflik di tempat kerja, cenderung untuk mengalami masalah kesehatan dan kesejahteraan subjektif secara jangka panjang.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan x ponsel Banjarbaru dan Martapura.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode regresi linier sederhana dan pendekatan penelitian kuantitatif. Regresi linier sederhana adalah penelitian yang sifatnya untuk mengetahui peranan diantara dua variabel yaitu variabel persepsi tuntutan kerja dan variabel kesejahteraan subjektif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan X Ponsel Banjarbaru dan Martapura dengan sampel penelitian berjumlah 74 orang dan yang diambil berdasarkan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik penentuan sampel ini sering digunakan jika jumlah sampel relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2011).

Metode penelitian ini adalah kuantitatif jenis regresi linier sederhana dan menggunakan instrumen skala psikologi meliputi skala persepsi tuntutan kerja dan kesejahteraan subjektif dengan rumus *correlated item total correlation* dengan batas koefisien sebesar 0,30. Berdasarkan hasil seleksi aitem instrumen skala persepsi tuntutan kerja didapatkan sebanyak 54 dari 72 aitem dan pada skala kesejahteraan subjektif didapatkan sebanyak 29 dari 48 aitem. Uji reliabilitas memakai *alpha cronbach*. Hasilnya skala Persepsi tuntutan kerja memperoleh nilai sebesar 0,974 dan skala kesejahteraan subjektif memperoleh nilai sebesar 0,884. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisa regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di X ponsel Banjarbaru dan Martapura pada tanggal 10-12 September 2019 dengan membagikan angket berisi pernyataan aitem skala persepsi tuntutan kerja dan kesejahteraan subjektif kepada 74 orang subjek. Setelah penghitungan, diperoleh kategorisasi penelitian variabel skala persepsi tuntutan kerja dan kesejahteraan subjektif:

Tabel 1. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Persepsi Tuntutan Kerja

| Variabel | Rentang Nilai | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|-------------------------|--------------------|----------|-----------|------------|
| Persepsi tuntutan kerja | $x < 108$ | Rendah | 0 | 0 % |
| | $108 \leq x < 162$ | Sedang | 52 | 70.27 % |
| | $162 \leq x$ | Tinggi | 22 | 29.72% |
| Total | | | 74 | 100% |

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 1, diperoleh bahwa tidak ada karyawan (0%) yang menunjukkan persepsi tuntutan kerja mereka dalam kategori rendah, lima puluh dua orang karyawan (70,27%) menunjukkan persepsi tuntutan kerja dalam kategori sedang, dan dua puluh dua orang (29,72%) lainnya menunjukkan persepsi tuntutan kerja pada karyawan X ponsel di Banjarbaru dan Martapura dalam kategori tinggi.

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Kesejahteraan subjektif

| Variabel | Rentan g Nilai | Kategor i | Frekuen si | Persentas e |
|--------------------------|------------------|-----------|------------|-------------|
| Kesejahteraa n subjektif | $x < 58$ | Rendah | 0 | 0% |
| | $58 \leq x < 87$ | Sedang | 43 | 58,10 % |
| | $87 \leq x$ | Tinggi | 31 | 41,89 % |
| Total | | | 74 | 100% |

Sementara itu, berdasarkan distribusi kategorisasi data variabel kesejahteraan subjektif dapat diketahui bahwa tidak ada karyawan (0%) yang memiliki kesejahteraan subjektif rendah, empat puluh tiga karyawan (58,10%) memiliki kesejahteraan subjektif sedang, dan karyawan lainnya sebanyak tiga puluh satu karyawan (41,89%) dari 74 orang karyawan memiliki kesejahteraan subjektif tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--------------------------|---------------------------------|----|------|
| | Statistic | Df | Sig. |
| persepsi_tuntutan_kerja | .105 | 74 | .044 |
| kesejahteraan_su bjektif | .104 | 74 | .045 |

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yang meliputi persepsi tuntutan kerja dan kesejahteraan subjektif lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

| Tabel ANOVA | | |
|-------------------------|--------|--------------|
| Variabel | F | Signifikansi |
| Persepsi Tuntutan kerja | 19.249 | 0.000 |
| Kesejahteraan kerja | | |

Berdasarkan hasil uji linearitas, didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang linear secara signifikan antara variabel persepsi tuntutan kerja dengan variabel kesejahteraan subjektif.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

| Model | T | Signifikansi |
|-------------------------|--------|--------------|
| Constant | 12.291 | .000 |
| Persepsi tuntutan kerja | 4.289 | .000 |

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana, diperoleh bahwa t hitung sebesar 4,289 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,005 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Berdasarkan hasil uji tersebut pula, diperoleh nilai a sebesar 64.359 dan nilai b sebesar 0.033 sehingga menghasilkan rumus $Y = 64.359 + (0.033) x$ melalui rumus $Y = a + bX$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika persepsi tuntutan kerja (X) mengalami kenaikan sebesar satu poin, kesejahteraan subjektif (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.033. Koefisien pun bernilai positif yang mengartikan bahwa adanya pengaruh persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif sehingga semakin tinggi persepsi tuntutan kerja kesejahteraan subjektif akan semakin tinggi pula.

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi Regresi

| | R | R Square |
|-------------------------|-------|----------|
| Persepsi tuntutan kerja | 0.451 | 0.204 |

Berdasarkan nilai koefisiensi determinasi regresi, ditemukan bahwa nilai R Square sebesar 0,451. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif sebesar 20,4 %, sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif dapat diterima. Sejalan dengan penelitian oleh Sejalan dengan penelitian oleh Desrumaux, Lapointe, Ntsame-Sima, Boudrias, Savoie dan Brunet (2017) menemukan jika tuntutan kerja berpengaruh secara langsung kepada kesejahteraan subjektif dan tingkat stres individu. Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi dan Utami (2013) yang menyatakan bahwa banyak studi yang menunjukkan bahwa

karakteristik pekerjaan yang meliputi *job demands*, *job control*, dan *job resources* dapat memiliki dampak yang mendalam pada kesejahteraan subjektif pekerjaan. Tuntutan kerja atau *job demands* pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan psikologis.

Selain itu, hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Iliès, Aw dan Pluut (2015). Penelitian ini merupakan review literatur terhadap penelitian-penelitian terkait kesejahteraan subjektif di tempat kerja. Hasil temuan menunjukkan jika individu yang mendapatkan tuntutan kerja yang berat di tempat kerja, seperti tekanan waktu yang tinggi, beban kerja yang tinggi dan konflik di tempat kerja, cenderung untuk mengalami masalah kesehatan dan kesejahteraan subjektif secara jangka panjang.

Berdasarkan hasil distribusi kategorisasi data diketahui bahwa variabel persepsi tuntutan kerja cenderung sedang. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberikan makna kepada lingkungan mereka (Robbin, 2017). Persepsi tuntutan kerja merupakan penilaian individu mengenai pekerjaan baik itu pekerjaan fisik, Psikologis, sosial maupun organisasi yang memerlukan usaha fisik dan psikologis secara terus menerus (Tooren & Jong, 2014).

Berdasarkan hasil distribusi kategorisasi data diketahui bahwa variabel kesejahteraan subjektif dalam kategori sedang. Kesejahteraan subjektif menurut Dinener (2004) adalah evaluasi afektif dan kognitif atas pengalaman hidup yang dirasakan. Individu dengan kesejahteraan subjektif yang positif menunjukkan bahwa dia mengalami banyak hal yang membahagiakan dan kurangnya emosi negatif yang tidak menyenangkan, kebanyakan individu lebih tertarik hanya pada kegiatan yang menyenangkan dirinya. Semakin puas seseorang dengan hidupnya, maka akan semakin bahagia hidup yang dijalani.

Aspek lainnya menurut Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) membagi tuntutan kerja ke dalam beberapa aspek yang terdiri atas beban kerja, tuntutan emosional dan disonasi Emosional. Aspek lainnya menurut Nurendra (2016) membagi tiga macam aspek tuntutan yang terdiri dari beban kerja yang tinggi (*workload*), Tuntutan emosional (*emotional demands*), dan Konflik pekerjaan dan rumah tangga (*workhome conflict*).

Menurut Hussain dan Khalid (2011) ada empat tipe tuntutan kerja yaitu, *qualitative demands*, *employee demand*, *workload demands*, dan *conflict demands*. *Qualitative demands* adalah sebuah tuntutan dari perusahaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa karyawan mendapat bonus ketika mencapai kualitas kerja yang bagus atau mencapai target kerja. *Employee demands* adalah tuntutan dari perusahaan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian yang

telah dilakukan dapat diketahui bahwa ketika kinerja karyawan buruk maka tidak dapat bonus dan akan mendapat teguran. *Workload demands* adalah tuntutan dari perusahaan terhadap beban kerja karyawan yang ditingkatkan sehingga membutuhkan kemampuan atau skill yang cukup baik agar dapat menyelesaikan tuntutan tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ketika karyawan dituntut untuk menghasilkan pendapatan keuntungan sebesar 100 juta sebulan dan mereka mampu untuk mencapai target tersebut maka untuk bulan selanjutnya tuntutan tersebut akan meningkat hal itu tentunya membutuhkan kemampuan atau skill yang cukup baik dari karyawan agar mereka dapat menyelesaikan tuntutan kerja tersebut. *Conflict demands* adalah tuntutan perusahaan terhadap karyawan terutama mengenai permasalahan internal yang dihadapi karyawan terhadap perusahaan. Dalam hal ini, karyawan dituntut untuk tidak membawa atau mencampurkan permasalahan pribadi ke dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa untuk bekerja di perusahaan X karyawan dituntut untuk tidak membawa atau mencampurkan permasalahan pribadi ke dalam perusahaan hal ini bertujuan agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan beberapa tipe tuntutan kerja di atas pada perusahaan X ini sesuai yang dengan apa yang telah dipaparkan oleh Hussain dan Khalid tipe-tipe tuntutan kerja.

Ada faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif subjek yaitu lingkungan kerja. Menurut Rahmawati, Swasto, dan Prasetya (2014) lingkungan kerja terdiri dari 2 yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, yaitu dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud seperti gedung sejuk, bersih, rapi dan luas. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif subjek atau persaan subjek. Hal ini dikarenakan hubungan subjek dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan konsumen terjalin dengan baik. Hal ini sesuai dengan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti. Terlihat bahwa atasan ponsel X termasuk orang yang ramah dan baik terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di sana meskipun tuntutan kerja yang tinggi. Terlihat juga karyawan di sana menjalin hubungan yang akrab dengan rekan kerja lainnya seperti berbincang dan bercengkrama dengan sesama karyawan ketika waktu istirahat. Selain itu, ketika pembagian angket ada salah satu karyawan yang mengatakan kepada peneliti bahwa rata-rata karyawan ponsel X selalu mencapai target, sehingga selalu mendapatkan bonus setiap bulannya.

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan X ponsel Banjarbaru dan Martapura, maka berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil t hitung sebesar 4,289 dan t tabel sebesar 2,005 sehingga menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,289 > 2,005$) dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima atau ada pengaruh persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan X ponsel Banjarbaru dan Martapura. Hal ini juga dapat dilihat besaran pengaruh persepsi tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif yang diketahui sebesar 20,4 %, sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kendatipun ada pengaruh yang signifikan antara persepsi tuntutan kerja dengan kesejahteraan subjektif, namun persepsi tuntutan kerja bukan merupakan satu-satunya aspek yang memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan X ponsel Banjarbaru dan Martapura.

DAFTAR PUSTAKA

- Burns, R. A., Butterworth, P., & Anstey, K. J. (2016). *An examination of the long-term impact of job strain on mental health and wellbeing over a 12-year period. Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 51(5), 725-733.
- Desrumaux, P., Lapointe, D., Sima, M. N., Boudrias, J. S., Savoie, A., & Brunet, L. (2015). *The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work: What are the mediating effects of basic psychological need satisfaction?. Revue Européenne De Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 65(4), 179-188.
- Dewi, P. S., & Utami, M. S. (2013). *Subjective Well-Being Anak dari Orang Tua yang Bercerai. Jurnal Psikologi*, 35(2).
- Diener, E., Martin, E.P., & Seligman. (2004). *Toward and economy of well-being. Psychological in the public interest*.
- Ferina, S. I., Tjandrakirana, R. Hj., & Ismail, I. (2015). *Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. Jurnal Akuntanika*, 1(2).
- Heriyanto, & Hidayati, S. N. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal maksipreneur*, 6(1).
- Hussain, N., Khalid, K. (2011). *Impact Of Krasek Job Demand Control Model On The Job Satisfaction Of The Employees Of Nadra. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Bussiness*, Vol. 3, No 5.
- Ilies, R., Aw, S. S., & Pluut, H. (2015). *Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here?. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 827-838.
- Nurendra, A. M. (2016). *Peranan Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. Jurnal Psikologika*, 21(1).
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 8 (2).
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tooren, M. V., & Jong, J. D. (2014). *Job Demand-Resources and Employee Health and Well-Being. Career Development International*, 19(1), 101-122.
- Utami, S. M. (2012). *Religiusitas, Koping Religius, dan Kesejahteraan Subjektif. Jurnal Psikologi*, 39(1).
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). *The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.