

**HUBUNGAN *JOB DEMAND* DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PADA KARYAWAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) PROVINSI JAWA TIMUR**

SKRIPSI



Oleh :

Chairunnisa Maharani

18410196

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

**HUBUNGAN JOB DEMAND DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PADA KARYAWAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) PROVINSI JAWA TIMUR**

S K R I P S I

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.)

Oleh

Chairunnisa Maharani

NIM. 18410196

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN *JOB DEMAND* DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PADA KARYAWAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) PROVINSI JAWA TIMUR

SKRIPSI

Oleh :

Chairunnisa Maharani

NIM : 18410196

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Umdatul Khoirot, M.Psi.

NIP. 19900501201802012198

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Dr. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN *JOB DEMAND* DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA
KARYAWAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) PROVINSI
JAWA TIMUR**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal,

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

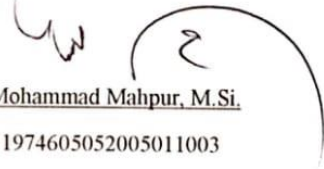


Umdatul Khoirot, M.Psi.

NIP. 19900501201802012198

Anggota Penguji Lain

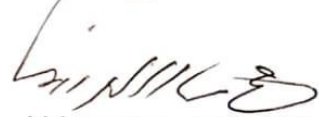
Penguji Utama



Dr. Mohammad Mahpur, M.Si.

NIP. 1974605052005011003

Ketua Penguji



Muhammad Jamaluddin, M.Si.

NIP. 198011082008011007

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.)
Tanggal,

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chairunnisa Maharani

NIM : 18410196

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “ **Hubungan Job Demand Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur**”, adalah hasil karya sendiri dari bagian awal hingga akhir, kecuali kutipan yang diambil sebagai sumber. Kemudian jika suatu hari ada klaim dari lain pihak, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pertanyaan ini dibuat dengan sebenarnya dan apa adanya, apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 15 September 2022



Chairunnisa Maharani
NIM. 18410196

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

— QS Al Baqarah 286 —

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamiin

Segala puji Allah SWT dengan kemurahan hati dan ridho-Nya, karya penelitian ini dapat ditulis dengan baik dan lancar hingga selesai. Dengan ini akan kupersembahkan skripsi ini kepada :

Kedua orang tua yang sangat saya sayangi atas seluruh hidup saya **Heru Wibowo, SE, MM. (Ayah) dan Febriati Fatimah, SE. (Ibu)** yang selalu memberikan saya ketenangan, kenyamanan, motivasi, doa terbaik dan menyisihkan finansial nya, sehingga saya bisa menyelesaikan studi ini. Kalian sangat berharga bagi saya.

Dosen Pembimbing yang sudah saya anggap seperti orang tua kedua saya di kampus **Ibu Umdatul Khoirot, M.Psi** yang telah sabar membimbing saya sepenuh hati untuk menyelesaikan skripsi saya.

Sahabat-sahabat seperjuangan saya sekaligus teman pertama saya di Malang, **Pilon De Psyche** yaitu Alvina Anggraini, Devi Rahmadani Prabowo, Nichy Munikha Ma'rifatin serta Galuh Dwi Prihartantin Mulyono. Terima kasih telah menerima saya apa adanya, kehadiran kalian di hidup saya sangat berkesan dan berharga bagi perjalanan di setiap proses saya.

Lembaga Semi Otonom Peer Counseling OASIS (LSO OASIS) terima kasih atas segala pelajaran atas kekompakan, kebersamaan dan pelajaran hidup yang tidak akan pernah saya lupakan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur

terima kasih atas segala kesempatan bagi saya untuk melakukan penelitian dan menjadi wadah saya untuk berkembang.

Teman-Teman seperjuangan **Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2018**, terima kasih atas segala kenangan dan kebersamaan di masa-masa kuliah.

Sahabat saya sedari kecil yang telah 16 tahun kebersamai saya hingga detik ini, **Nevanza Vitra Oaza A, A.Md. Kep.** terima kasih untuk segala support yang tidak pernah lepas.

Sahabat masa-masa SMA saya **Ciwi-Ciwi Manjah** teruntuk Alifia Rizky Ramadhani, S.Ak, Annisa Nur Kartika, S.Sosio, Nasriyah Fitri Anggita Sari, S.Ak serta Rusdiana Husnun Fajrin Nabila, S.Ak yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Last but not least, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong and I want to thank me for just being me at all time.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, hidayah, kemudahan serta kelancaran sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul “**Hubungan *Job Demand* dan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur**” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tak lupa sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita menuju jalan kebenaran dan semoga kita mendapatkan syafaatnya di hari akhir. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak bisa terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Umdatul Khoirot, M.Psi. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, nasihat dan arahan tanpa kenal lelah selama penyusunan penelitian ini
4. Seluruh civitas akademika di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya selama peneliti menempuh pendidikan S1 Psikologi
5. Semua pihak yang telah terlibat dan membantu sehingga penelitian ini

bisa terselesaikan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan untuk menciptakan penelitian yang lebih baik lagi di masa mendatang.

Malang, 15 September 2022

Peneliti

Chairunnisa Maharani

NIM. 18410196

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	2
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
<i>ABSTRACT</i>	Error! Bookmark not defined.
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	9
KAJIAN TEORI	9
A. Kesejahteraan Psikologis.....	9
B. <i>Job Demands</i>	14
C. Kerangka Berpikir.....	20
D. Hipotesis	20

BAB III.....	21
METODE PENELITIAN	21
A. Rancangan Penelitian	21
B. Identifikasi Variabel Penelitian	21
C. Definisi Operasional.....	22
D. Populasi dan Sampel Penelitian	23
E. Tahapan Penelitian	25
F. Teknik Pengumpulan Data.....	26
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	30
H. Metode Analisis Data	33
BAB IV	37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Pelaksanaan Penelitian.....	37
B. Hasil Penelitian	38
C. Pembahasan.....	55
BAB V.....	61
PENUTUP.....	61
D. Kesimpulan.....	61
E. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir	23
Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Kesejahteraan Psikologis	31
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Job Demands</i>	32
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Skala <i>Job Demand</i>	34
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis	35
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 3. 6 Norma Kategorisasi Data.....	38
Tabel 3. 7 Interpretasi Nilai r	40
Tabel 4. 1 Deskripsi Skor Hipotetik <i>Job Demand</i>	42
Tabel 4. 2 Kategorisasi <i>Job Demand</i>	43
Tabel 4. 3 Skor Hipotetik <i>Workload</i>	44
Tabel 4. 4 Kategorisasi <i>Workload</i>	44
Tabel 4. 5 Skor Hipotetik <i>Emotional Demand</i>	45
Tabel 4. 6 Kategorisasi <i>Emotional Demand</i>	45
Tabel 4. 7 Skor Hipotetik <i>Mental Demand</i>	45
Tabel 4. 8 Kategorisasi <i>Mental Demand</i>	46
Tabel 4. 9 Deskripsi Skor Hipotetik Kesejahteraan Psikologis.....	46
Tabel 4. 10 Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis.....	53
Tabel 4. 11 Skor Hipotetik Penerimaan Diri	54
Tabel 4. 12 Kategorisasi Penerimaan Diri	54
Tabel 4. 13 Skor Hipotetik Hubungan Positif dengan Orang Lain	55
Tabel 4. 14 Kategorisasi Hubungan Positif dengan Orang Lain	55
Tabel 4. 15 Skor Hipotetik Otonomi	57
Tabel 4. 16 Kategorisasi Otonomi.....	57
Tabel 4. 17 Skor Hipotetik Penguasaan Lingkungan	58

Tabel 4. 18 Kategorisasi Penguasaan Lingkungan	58
Tabel 4. 19 Skor Hipotetik Tujuan Hidup	5
Tabel 4. 20 Kategorisasi Tujuan Hidup	59
Tabel 4. 21 Skor Hipotetik Pertumbuhan Pribadi.....	59
Tabel 4. 22 Kategorisasi Pertumbuhan Pribadi	59
Tabel 4. 23 Uji Normalitas.....	60
Tabel 4. 24 Uji Linearitas	62
Tabel 4. 23 Uji Hipotesis.....	60
Tabel 4. 24 Kategorisasi <i>Job Demand</i>.....	61
Tabel 4. 24 Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kategori <i>Job Demand</i>.....	43
Gambar 4. 2 Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis	48

DAFTAR LAMPIRAN

2.	Skor Hipotetik Job Demand.....	71
3.	Skor Hipotetik Kesejahteraan Psikologis.....	72
4.	Uji Validitas Skala Job Demand	73
5.	Uji Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis.....	73
6.	Skor Hipotetik Aspek Workload	83
7.	Kategorisasi Aspek Workload.....	83
8.	Skor Hipotetik Aspek Emotional Demand.....	84
9.	Kategorisasi Aspek Emotional Demand.....	84
10.	Skor Hipotetik Mental Demand.....	85
11.	Kategorisasi Aspek Mental Demand	85
12.	Skor Hipotetik Kesejahteraan Psikologis.....	85
13.	Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis.....	86
14.	Skor Hipotetik Aspek Penerimaan Diri	86
15.	Kategorisasi Aspek Penerimaan Diri	87
16.	Skor Hipotetik Hubungan Positif dengan Orang Lain.....	87
17.	Kategorisasi Aspek Hubungan Positif dengan Orang Lain	88
18.	Skor Hipotetik Aspek Otonomi.....	88
19.	Kategorisasi Aspek Otonomi.....	88
20.	Skor Hipotetik Aspek Penguasaan Lingkungan.....	89
21.	Kategorisasi Aspek Penguasaan Lingkungan.....	89
22.	Skor Hipotetik Aspek Tujuan Hidup	90
23.	Kategorisasi Aspek Tujuan Hidup	90
24.	Skor Hipotetik Aspek Pertumbuhan Pribadi	90
25.	Kategorisasi Aspek Pertumbuhan Pribadi	91
26.	Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov	91
27.	Uji Hipotesis.....	93

ABSTRAK

Maharani, Chairunnisa. 2022. Hubungan *Job Demand* dan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Umdatul Khoirot, M.Psi.

Bencana alam merupakan fenomena alam yang sering terjadi di negara Indonesia. Seperti yang diketahui, banyak peristiwa yang tak terduga terjadi di Indonesia, karena secara geografis Indonesia merupakan negara yang berada di wilayah *ring of fire* yang artinya terletak di pertemuan empat lempeng tektonik. Sehingga, berdasarkan tingginya tingkat bencana alam yang terjadi di Indonesia peran dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sangat diperlukan untuk membantu masyarakat dalam mengatasi masalah tersebut. Terdapat hubungan yang negatif antara *job demands* dengan kesejahteraan psikologis sesuai dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan di masa lalu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya hubungan antara *job demands* dengan kesejahteraan psikologis karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur.

Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *non- probability sampling* dipilih di dalam penelitian ini. Sebanyak 92 karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur menjadi subjek penelitian. Data disebar menggunakan metode kuesioner bermodel skala likert. Dua skala yakni skala *Job Demand* dan Kesejahteraan Psikologis menjadi instrumen pada penelitian ini. Data hasil penelitian dianalisis memakai uji korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil dari penelitian ini didapatkan tingkat *Job Demand* masuk dalam kategori tinggi. Tingkat Kesejahteraan Psikologis juga masuk dalam kategori rendah dan hasil uji korelasi antara variabel *job demand* dengan kesejahteraan psikologis memiliki nilai signifikansi 0,001 yang artinya $p < 0,05$. Hal tersebut dapat menjadi kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki korelasi atau terdapat hubungan antara *job demand* dengan kesejahteraan psikologis. Hasil demikian memaparkan bahwa ada hubungan antara *job demands* dengan kesejahteraan psikologis karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur, apabila *job demands* semakin tinggi maka semakin rendah kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci : *Job Demand*, Kesejahteraan Psikologis

ABSTRACT

Maharani, Chairunnisa. 2022. *Relationship between Job Demand and Psychological Well-Being of Employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of East Java*. Thesis. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Supervisor : Umdatul Khoirot, M.Psi.

Natural disasters are natural phenomena often occurred in Indonesia. As is known, many unexpected events occurred in Indonesia, because geographically Indonesia is a country located in the ring of fire, which means that it is located at the confluence of four tectonic plates. Thus, based on the high level of natural disasters that occur in Indonesia, the role of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) is needed to assist the community in overcoming these problems. There is a negative relationship between job demands and psychological well-being in accordance with past studies. The aims of this study are to prove the relationship between job demands and Well-Being. psychology of employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of East Java Province. Quantitative research method using non-probability sampling technique was chosen in this study. A total of 92 employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of East Java Province became the research subjects. The data were distributed using a Likert scale modeled questionnaire. Two scales, namely the Job Demand and Psychological Well-Being, are the instruments in this research.

The research data were analyzed using the Pearson Product Moment. The results of this study showed that the level of Job Demand was in the high category. The level of psychological well-being is also included in the low category and the results of the correlation test between the job demand and psychological well-being have a significance value of 0.001 which means $p < 0.05$. This can be concluded that the two variables have a correlation or there is a relationship between job demand and psychological well-being. These results explain that there is a relationship between job demands and the psychological well-being of employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of East Java Province, if job demands are higher the lower the psychological well-being of the employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of East Java Province, and vice versa.

Keywords : Job Demand, Psychological Well-Being

نبذة مختصرة

مهرازي ، خير النساء . 2022. العالوة بين الطلب على العمل والرعاية النفسية لموظفي في جاوة الشرقية. فرضية. كلية علم النفس (BPBD) الوكالة الإقليميه لإدارة الكوارث جامعة مولنا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، ماننج

المشرف : عمدة الخبرات

الكوارث الطبيعیه هي ظاهرة طبيعیه تحدث غالباً في إندونيسيا. كما هو معروف ، حدثت العديد من الأحداث غير المتوقعه في إندونيسيا ، ألن إندونيسيا جغرافياً دولة تقع في منطقة حلقة النار ، مما يعزى أنها تقع عند التقاء أربع صناديق نكتونية. وبالتالي ، بناً على المستوى المرتفع للكوارث الطبيعیه التي ضروري لمساعدة المجتمع ني (BPBD) تحدث في إندونيسيا ، فإن دور الوكالة الإقليميه لإدارة الكوارث. الغلب على هذه المشكله توجد علاقة عكسيه بين متطلبات العمل والرفاهية النفسية وفق الدراسات السابقة أهداف هذه الدراسة (البيانات العالقه بين متطلبات العمل والرعاية النفسية لموظفي الوكالة الإقليميه لإدارة. في مقاطعة جاوة الشرقية (BPBD) الكوارث

تم اختيار طريقة البحث الكمي باستخدام أسلوب أخذ العينات غير الاحتمالية في هذه الدراسة. أصبح ما مجموعه في مقاطعة جاوة الشرقية موضوع البحث. تم (BPBD) موظفياً من الوكالة الإقليميه لإدارة الكوارث 92 توزيع البيانات باستخدام استبان على غرار مقياس ليفرت. مقياسان ، هما مقياس الطلب على الوظيفة Pearson والرعاية النفسية ، هما أدانان في هذا البحث. تم تحليل بيانات البحث باستخدام اختبار ارتباط أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الطلب على الوظيفة كان في نية عالیه. تم Product Moment. تضمين مستوى الرفاه النفسي أيضاً في النية المنخفضة ونتائج اختبار الارتباط بين متغير الطلب على الوظيفة يمكن استنتاج أن المتغيرين لهم عالقه أو أن $p < 0.05$ والرفاهية النفسية لها قيمة معنوية 0.001 مما يعزى هناك عالقه بين الطلب على العمل والرفاهية النفسية. وتوضح هذه النتائج أن هناك عالقه بين متطلبات العمل في مقاطعة جاوة الشرقية ، إذا كانت (BPBD). والرفاهية النفسية لموظفي الوكالة الإقليميه لإدارة الكوارث (BPBD) متطلبات العمل أعلى ، نكلمنا انخفضت الرفاهية النفسية لموظفي الوكالة الإقليميه لإدارة الكوارث في مقاطعة جاوة الشرقية ، والعكس صحيح

الكلمات المفتاحية: الطلب على الوظيفة ، الرفاه ال

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bencana alam merupakan fenomena alam yang sering terjadi di negara Indonesia. Seperti yang diketahui, banyak peristiwa yang tak terduga terjadi di Indonesia, karena secara geografis Indonesia merupakan negara yang berada di wilayah *ring of fire* yang artinya terletak di pertemuan empat lempeng tektonik. Sehingga, berdasarkan tingginya tingkat bencana alam yang terjadi di Indonesia peran dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sangat diperlukan untuk membantu masyarakat dalam mengatasi masalah tersebut. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/ Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Tugas utama dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), yaitu melakukan penanggulangan bencana baik pra bencana, ketika terjadi bencana, dan pasca bencana di daerah tertentu. Dengan jumlah bencana alam yang terjadi di Indonesia khususnya wilayah Provinsi Jawa Timur, maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur memiliki beban kerja yang tentunya tidak ringan. Sehingga, memerlukan kondisi yang terus prima untuk mengatasi berbagai macam fenomena alam yang terjadi. Kondisi yang prima secara psikologis di antaranya adalah individu yang memiliki kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan Psikologis adalah istilah

psikologi yang digunakan untuk mendeskripsikan keadaan individu yang sehat mental dan individu tersebut menerima segala keadaan yang ada pada dirinya secara positif (Ryff, 1995). Adapun karakteristik seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik menurut Ryff (1995) adalah mandiriterhadap dirinya, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, keinginan untuk terus tumbuh dan berkembang dalam segala hal, memiliki hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki tujuan tertentu yang ingin diraih, dan penilaian positif terhadap diri pribadi.

Berdasarkan fakta survei yang dilakukan pada penelitian Life (2013) bahwa seperempat dari 1.100 karyawan di Inggris merasa kesejahteraan psikologis tidak diperdulikan oleh perusahaan, dan karyawan merasa terlalu banyak bekerja dan tidak bisa menggapai work-life balance, maka akibatnya 31% karyawan mengaku memiliki tingkat produktivitas dan konsentrasi menurun dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Penelitian dilakukan oleh Kelly Global Workforce Index (Rahayu & Salendu, 2018) bahwa terdapat lebih dari 4.000 karyawan di Indonesia aktif dalam mencari pekerjaan baru dan hampir tiga perempat karyawan pindah jabatan di tahun berikutnya. Munculnya keinginan karyawan untuk berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain menunjukkan bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya saat ini. Faktanya, sebagian karyawan BPBD menunjukkan indikator tidak optimal dalam hal kesejahteraan Psikologis. Hal ini ditunjukkan oleh hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 November 2021 kepada salah satu karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur, bahwa di BPBD

karyawan harus siap kapanpun dalam hal bekerja, hal ini dikarenakan bencana alam yang terjadi itu bisa terjadi tanpa perkiraan dan karyawan BPBD harus segera menangani, walaupun ketika tugas lapangan karyawan BPBD juga dibantu oleh instansi lainnya. Beban yang datang tersebut harus tetap dijalankan walaupun kondisi dari karyawan kurang baik dan bisa menyebabkan menurunnya konsentrasi. Selain itu, hasil wawancara dengan kepala bidang Penyusunan Program & Pelaporan BPBD Provinsi Jawa Timur pada tanggal 18 November 2021 yang mengatakan bahwa pada saat ia berinteraksi kepada karyawan, tidak sedikit karyawan BPBD yang merasakan kelelahan ketika bekerja. Seringkali pekerjaan dibawah tekanan sering muncul, mengingat provinsi Jawa Timur merupakan lokasi yang sering terdampak bencana alam. Salah satu contohnya yakni, ketika dalam penanganan bencana banjir yang terjadi di wilayah Batu Malang, para karyawan BPBD harus menetap di lokasi selama 24 jam guna memantau dan menangani bencana yang datang. Kemudian pada awal bulan Desember 2021 disusul dengan bencana erupsi Gunung Semeru. Sehingga, padatnya jadwal mereka dengan istirahat yang minim mengakibatkan mereka dilanda rasa lelah dan tidak optimal dalam menanggulangi karena kondisi mereka yang sangat down hingga sempat tertidur di tenda lokasi bencana. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada kepala bidang Penyusunan & Pelaporan BPBD Provinsi Jawa Timur pada 22 November 2021, adapun aktivitas karyawan pada saat terjadi bencana yaitu tim tanggap darurat langsung turun kelapangan guna melakukan penanganan terhadap bencana yang terjadi, tim tersebut juga membuat assesment dan laporan yang diserahkan kepada pihak penyusunan & pelaporan mengenai

bencana serta penanganan secara langsung terhadap masyarakat. Tim tanggap darurat juga memberikan pengarahan kepada masyarakat yang terdampak bencana, sedangkan ketika tidak terjadi bencana tim Penyusunan & Pelaporan akan melakukan survei lapangan guna mengidentifikasi kondisi lapangan serta melakukan pendataan dan melaporkan kondisi untuk dibuatkan suatu perencanaan ketika terjadi kembali bencana di lokasi tersebut dan lokasi lainnya.

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) karyawan BPBD Provinsi Jawa Timur saat ini mengalami peningkatan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan Laporan Data dan Informasi yang dikelola oleh Tim Data Pusdalops (Pusat Pengendalian Operasi Penanggulangan Bencana) Jawa Timur pada tahun 2019 sebanyak 459 bencana, tahun 2020 sebanyak 273 bencana dan pada tahun 2021 sebanyak 361 bencana Sehingga presentase bencana yang terjadi di Provinsi Jawa Timur mengalami kenaikan sebesar 32,2%. Dengan peningkatan jumlah bencana yang terjadi memberikan dampak pada peningkatan *job demands*. Peningkatan bencana yang harus segera ditangani BPBD dengan jumlah karyawan yang tidak seimbang menyebabkan *job demands* karyawan BPBD Provinsi Jawa Timur semakin meningkat. Pada penelitian ini variabel yang akan diangkat untuk dilihat hubungannya dengan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja adalah faktor eksternal yang berupa tuntutan pekerjaan (*job demands*). Penelitian di beberapa organisasi menyatakan bahwa *job demands* yang tinggi mengakibatkan kelelahan mental dan fisik karyawan (Bakker, Demerouti, Euwema, 2005). *Job demands* menjadi stressor dalam pekerjaan pada saat karyawan membutuhkan usaha yang tinggi dan tidak melakukan recovery secara tepat (Meijman & Mulder

dalam Bakker, Demerouti, Hakanen, Xanthoupoulou, 2007). Sehingga hal tersebut dapat memicu stress ataupun *burnout* (Bakker, 2005). Job demands yang semakin tinggi akibat persaingan bisnis dan globalisasi menjadi salah satu fenomena yang banyak terjadi dalam dunia kerja (Harnois & Gabriel, 2000). Menurut Love, dkk (2007) berpendapat bahwa *job demands* diartikan sebagai salah satu faktor terjadinya kelelahan psikologis, contohnya seperti bekerja dalam waktu yang lama serta beban kerja yang banyak, sedikitnya waktu yang diberikan serta permasalahan yang muncul pada *job demands* yang harus diselesaikan karyawan. Sejalan dengan berita yang muncul di media, mengenai tuntutan bekerja cepat pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dengan gaji yang minim. Dilansir dari tribun.pangkep.com (2019) Tenaga Harian Lepas (THL) dari BPBD dituntut untuk sigap turun ke lapangan membantu masyarakat. Tuntutan kerja tidak sebanding dengan gaji yang didapatkan tiap bulan, menurut Muhammad Nasrum Syam sebagai Kepala Bidang Kedaruratan dan Logistik BPBD gaji THL membutuhkan kenaikan. Selain itu, perbedaan beban kerja yang membuat honor THL berbeda-beda, begitupun Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD). Saat ini, pihak BPBD sedang mengupayakan kenaikan gaji para THL yang diberikan perbulan dan bisa setara dengan gaji THL pemadam kebakaran. Thirapatsakun, Kuntonbutr, dan Mechinda (2014) berpendapat bahwa *job demands* merupakan sebuah gambaran yang mempengaruhi individu yang berasal dari lingkungan tempat individu bekerja, di mana dampak dari lingkungan kerja tersebut secara tidak langsung membebani individu sehingga memerlukan perhatian atau reaksi individu. Pendapat tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Bakker (Nugroho,

dkk, 2013) yang mengatakan bahwa job demands merupakan suatu tingkat beban yang ada dilingkungan secara tidak langsung memberikan tugas yang berlebih sehingga bersifat menuntut dan memerintah individu dan memerlukan respon langsung dari individu. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang memiliki tugas dengan tekanan-tekanan yang ada sebaiknya mengetahui mengenai kesejahteraan psikologis yang baik sehingga dapat terhindar dari penurunan kondisi fisik yang berlebihan. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu Kesejahteraan Psikologis dan *Job Demand*. Topik dengan variabel Kesejahteraan Psikologis pernah diteliti oleh Sadida dan Fitria (2016) meneliti tentang “Analisis Kesejahteraan Psikologis Karyawan dan Kualitas Interaksi bawahan berdasarkan Kepribadian Atasan”. Responden penelitian ini berjumlah 72 karyawan yang bekerja di Jakarta yang diperoleh hasil bahwa semakin tinggi interaksi antara atasan-bawahan maka bawahan akan makin menunjukkan kesejahteraan psikologis di tempat kerjanya. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Zamralita (2017) dengan judul “Gambaran Tuntutan Pekerjaan (*Job Demand*) dan Dukungan Pekerjaan (*Job Resources*) Pada Pegawai Institusi X DKI Jakarta”. Responden pada penelitian ini berjumlah 176 orang yang berasal dari institusi X dikantor pusat dan unit pelayanan wilayah kecamatan (Jakarta Timur, Jakarta Selatan dan Jakarta Pusat) dengan umur 25-58 tahun dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun didapatkan hasil bahwa pegawai Institusi X di DKI Jakarta sering mengalami cognitive demand. Dimensi *job demands* yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada pegawai Institusi X wilayah dan pusat adalah

cognitive demand. Nilai rata-rata cognitive demand pada pegawai Institusi X wilayah lebih tinggi dibanding pusat.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin melihat lebih jauh bagaimana hubungan antara job demands dan kesejahteraan psikologis pada karyawan satuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian, berdasarkan dari topik yang diangkat oleh peneliti, peneliti bermaksud untuk memberikan informasi bahwa job demands dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Hal tersebut dapat terjadi karena apabila seorang karyawan mengalami suatu job demands yang terus menerus dengan kurun waktu yang terbatas pada pekerjaannya, maka penyelesaian pekerjaan yang diberikan akan tidak berjalan secara efektif dan optimal.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *job demand* pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur ?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur ?
3. Bagaimana hubungan antara *job demand* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat *job demand* pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur.

2. Mengetahui tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur.
3. Mengetahui hubungan antara *job demand* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan adalah penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan juga kajian dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu *Job Demand* dan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan adalah penelitian ini dapat memberikan informasi terhadap lembaga yang diteliti tentang pentingnya akan Kesejahteraan Psikologis, dengan penelitian ini juga dapat diketahui Kesejahteraan Psikologis pada setiap karyawan dan bagaimana Kesejahteraan Psikologis berpengaruh pada variabel tersebut.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kesejahteraan Psikologis

1. Definisi Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan Psikologis adalah istilah psikologi yang digunakan untuk mendeskripsikan keadaan individu yang sehat mental dan individu tersebut menerima segala keadaan yang ada pada dirinya secara positif (Ryff, 1995). Menurut Karyono, dkk (2009), kesejahteraan psikologis adalah gambaran dari kesehatan psikologis seseorang berdasarkan pada pemenuhan kriteria psikologis positif orang tersebut. Adapun kriteria yang dimaksud adalah penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1995). Kesejahteraan Psikologis adalah sebuah keadaan di mana individu dapat menerima dirinya dengan apa adanya sehingga didapat kondisi individu menerima kesejahteraan dalam hidupnya (Kartikasari, 2013). Sedangkan menurut Tanujaya (2014) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis merupakan sebuah kondisi individu di mana individu tersebut sejahtera dengan cara mengisi kehidupannya dengan hal-hal yang bermakna, tujuannya agar berfungsi secara optimal dan memiliki pandangan yang positif terhadap hidupnya. Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa Kesejahteraan Psikologis adalah kondisi yang menunjukkan individu telah mampu menilai kehidupannya secara positif dengan mengisi hal-hal yang bermakna sehingga individu mampu menerima dirinya, membentuk interaksi antar individu

dengan baik dan menciptakan lingkungan sesuai dengan apa yang individu butuhkan sesuai dengan tujuan dan bakat yang ada dalam kemampuan yang individu punya.

2.Aspek yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Ryff (1995) menyatakan bahwa individu yang memiliki Kesejahteraan Psikologis yang baik memiliki keenam komponen berikut ini:

a. Penerimaan diri (*self-acceptance*)

Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis baik maka dia mampu mengakui dan menerima berbagai aspek dalam dirinya yang bersifat baik maupun buruk dan merasa baik-baik saja dengan kehidupan di masa lalu, sehingga individu ini mempunyai sikap positif terhadap diri sendiri.

b. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan individu lain merupakan hal penting di dalam kehidupan, sebab kemampuan menjalin hubungan merupakan salah satu komponen utama dalam kesehatan mental. Bentuk dari aspek ini ialah memiliki kehangatan, kepuasan, dan saling percaya terhadap individu lain dalam menjalin hubungan, memahami timbal balik dalam hubungan, serta memiliki rasa empati dan prihatin terhadap kesejahteraan individu lainnya.

c. Pertumbuhan Pribadi (*personal growth*)

Dalam psikologi terdapat banyak teori perkembangan, sehingga dimensi ini membahas terkait kemampuan individu untuk melewati tahapan perkembangan, mau terbuka pada pengalaman baru, melihat peningkatan yang terjadi pada diri seiring berjalannya waktu, mengembangkan dan mewujudkan potensi dalam diri.

d. Tujuan hidup (*purpose in life*)

Individu yang sehat mental dapat dilihat dari adanya tujuan dan makna hidup yang dimilikinya, baik kehidupan di masa lalu maupun masa depan. Dimensi ini menjelaskan pemahaman dan keyakinan terhadap makna hidup, sehingga individu dapat menentukan tujuan hidupnya.

e. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*)

Kemampuan yang dimiliki individu untuk bisa memilih lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya.

f. Kemandirian (*autonomy*)

Kemampuan untuk bisa mandiri dalam mengambil keputusan tanpa mendapatkan tekanan dari individu lain, mampu menopang tekanan sosial untuk bisa bertindak serta berpikir dengan caranya sendiri, mampu mengatur dan mengevaluasi perilaku diri sesuai dengan standar pribadi yang dimilikinya.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan oleh beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang digunakan pada Kesejahteraan Psikologis mengacu pada teori Ryff (1995) yang mampu menunjukkan dan menjelaskan secara lebih jelas mengenai karakteristik Kesejahteraan Psikologis.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis Pada karyawan menurut Bakker dan Demerouti (2007) adalah job characteristics yang terdiri dari:

a. Job demand

Pada faktor ini job demands merujuk pada aspek-aspek psikologis, sosial, fisik, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang memerlukan usaha lebih dan kemampuan fisik maupun psikologis dari karyawan secara terus menerus dan juga diasosiasikan dengan biaya fisik maupun psikologis tertentu.

b. Job control

Job control atau kontrol pekerjaan merupakan hal untuk mengambil tindakan yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan mengambil suatu keputusan dalam suatu pekerjaannya dengan menggunakan keahlian yang dimiliki.

c. Job resources

Job resources mengarah pada aspek-aspek individu mulai dari fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang fungsional, aspek tersebut guna untuk memperoleh tujuan kerja, mengurangi *job demands*

dan biaya psikologis yang diperlukan, atau dapat pula merangsang pertumbuhan serta pengembangan diri.

4. Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Berdasarkan Perspektif Islam

Ujian hidup manusia sangat berkaitan dengan kehendak bebas yang diberikan oleh Allah kepada manusia. Sebagai hamba yang hidup pada dasarnya diberi pilihan yang sangat mudah oleh Allah. Pilihan baik buruk, benar-salah dan diridhai dan dimurkai Allah. Allah menjadikan hidup sebagai ujian bagi manusia. Pada hakikatnya ujian merupakan suatu evaluasi dalam kehidupan manusia untuk kualitas hidup yang lebih baik kedepannya. Allah telah mengingatkan dalam Firman-Nya bahwa setiap yang telah menyatakan dirinya beriman, maka Allah akan menguji keimanan orang tersebut baik dengan ujian berupa penyakit, kehilangan, pekerjaan, keluarga dan bahkan ujian kematian orang yang dicintainya. Allah berfirman dalam Al-qur'an Surat Al – Mulk ayat 2 sebagai berikut:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

Artinya :

2. Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Mahaperkasa, Maha Pengampun.

Dibalik segala ujian yang datang pada manusia Allah telah menyiapkan apresiasi dengan menjadikan manusia menjadi manusia yang paling baik didunia dan akhirat bahkan lebih baik dari malaikat. Allah juga maha adil dalam memberikan ujian kepada umat-Nya. Ujian yang diberikan kepada manusia akan disesuaikan dengan batas kemampuan yang dimilikinya

B. Job Demands

1. Definisi Job Demands

Job Demands merupakan sebuah gambaran yang mempengaruhi individu yang berasal dari lingkungan tempat individu bekerja, di mana dampak dari lingkungan kerja tersebut secara tidak langsung membebani individu sehingga memerlukan perhatian atau reaksi individu (Thirapatsakun, Kuntanbutr & Mechinda, 2014). Pendapat tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Bakker (Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti, 2013) yang mengatakan bahwa *job demands* merupakan suatu tingkat beban yang ada dilingkungan secara tidak langsung memberikan tugas yang berlebih sehingga bersifat menuntut dan memerintah individu dan memerlukan respon langsung dari individu. *Job demands* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi pada pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan psikologis seperti halnya kognitif atau emosional (Schaufeli & Bakker, 2001). Menurut Gibson, dkk (2002) *job demands* adalah tingkat dari kebutuhan pekerjaan yang harus diselesaikan individu yang menjadi karyawan pada suatu perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2003) *job demands* merupakan hubungan pasti dari tuntutan tugas yang mana apabila tuntutan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dirasa berlebihan akan menimbulkan kecemasan dan stress.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa *job demands* merupakan sebuah gambaran yang ada pada individu yang mengarah pada terjadinya reaksi yang negatif terhadap individu mulai dari rasa cemas, stress bahkan perasaan tidak nyaman dari individu.

2. Aspek *Job Demands*

Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa aspek-aspek dari job demands, yaitu:

a. *Workload*

Workload merupakan beban pekerjaan yang berlebihan seperti menuntut keahlian, keterampilan, dan kecepatan kerja yang tinggi, pekerjaan tersebut harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Hal tersebut dapat menyebabkan ketegangan dalam diri individu sehingga menimbulkan stress karena untuk mengerjakan beban pekerjaan yang berlebihan dalam waktu tertentu bukan hal yang mudah bagi setiap individu.

b. *Emotional demands*

Emotional demands merupakan usaha yang dibutuhkan individu untuk menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan dan emosi yang diharapkan muncul oleh organisasi. Dalam melakukan pekerjaan individu akan dihadapkan dengan berbagai tantangan baik oleh pekerjaan yang berat maupun lingkungan sekitar tempat kerja sehingga individu harus dapat menyesuaikan emosinya dalam keadaan apapun.

c. *Mental demands*

Mental demands merupakan suatu job demands mental yang berorientasi pada proses yang memerlukan kerja otak dan kemampuan mental untuk memproses semua informasi yang diterimanya. Dalam menjalankan tugasnya individu akan dihadapkan dengan suatu kendala- kendala yang pada akhirnya membutuhkan usaha lebih

individu untuk bisa berpikir dan mencari solusi. Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan oleh beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang digunakan pada *job demands* mengacu pada teori Bakker dan Demerouti (2008) yang mampu menunjukkan dan menjelaskan secara lebih jelas mengenai karakteristik *job demands*.

3. Job Demand Ditinjau Berdasarkan Perspektif Islam

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al-Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al-Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat al-Quran tentang *job demands*. Adapun ayat Al-Qur'an terkait *job demands* adalah Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ

تَعْمَلُونَ

Artinya :

105. Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

4. Hubungan antara *Job Demands* dan Kesejahteraan Psikologis

Secara umum, setiap individu atau karyawan akan dipengaruhi dengan yang namanya *job demands*. Semakin tinggi *job demands* karyawan maka akan berdampak pada semakin rendahnya kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan tersebut dan sebaliknya yaitu semakin rendahnya *job demands* maka berdampak pada semakin tingginya kesejahteraan psikologis. Dengan demikian akan berdampak pada kestabilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan kerja yang berat mulai dari kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, beban kerja yang tidak sebanding dengan kondisi fisik sangat mempengaruhi karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya. Selain itu juga di antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling signifikan antara satu sama lain yang ditinjau dari setiap aspek yang ada pada variabel.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) terdapat faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada karyawan itu sendiri yaitu *job characteristics* yang meliputi, *job demand*, *job control*, dan *job resources*. *Job demands* yang tinggi tentu akan memberikan dampak bagi kehidupan pribadi karyawan. Grebner, Semmer dan Elfering (2005) berpendapat bahwa stresor pekerjaan (*job demands*) merupakan hal yang mungkin menjadi penyebab dari buruknya kesejahteraan psikologis, kesehatan, dan performa kerja. Hal tersebut serupa dengan pernyataan Demerouti, dkk (2001) bahwa karyawan menjadi bosan dengan pekerjaan sehari-hari yang mereka lakukan, disamping itu energi mereka tetap harus cukup untuk memenuhi tuntutan kerja, apabila hal ini terus menerus terjadi, maka

mengakibatkan efek kronis yang pada waktunya akan mengganggu kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, *job demands* dapat dikatakan memiliki hubungan yang negatif dengan kesejahteraan psikologis, dimana semakin tinggi tingkat *job demands* maka semakin rendah kesejahteraan psikologis dan sebaliknya.

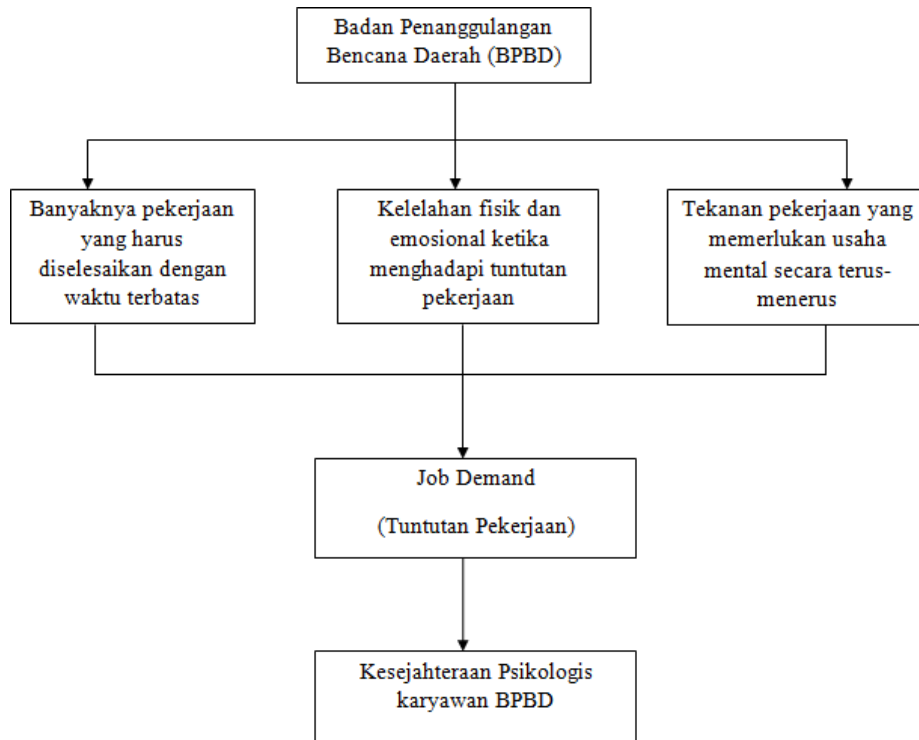
Pada aspek yang pertama dari *job demands* yaitu *workload* (beban kerja yang berlebihan). *Work overload* merupakan beban kerja pada karyawan yang dirasa melebihi dari kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri bisa jadi karena waktu yang terbatas dan tingkat kesulitan yang dialami karyawan pada saat penyelesaian pekerjaan tersebut. Semakin tinggi beban kerja karyawan badan penanggulangan bencana daerah maka akan semakin menurunnya tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan tersebut. Hal tersebut karena karyawan badan penanggulangan bencana daerah merasa terbebani oleh tingkat beban pekerjaan yang dialaminya.

Aspek kedua pada *job demands* yaitu *Emotional demands* atau bisa diartikan sebagai reaksi emosional. Reaksi emosional merupakan sebuah kondisi yang disebabkan oleh konflik yang terjadi antar karyawan itu sendiri. Interaksi yang tidak sehat ini akan menyebabkan timbulnya beban kerja (emosional) yang berakhir terjadinya stress pada karyawan. Seperti yang kita ketahui apabila karyawan sudah merasa tidak nyaman hingga terjadinya stress maka akan menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis yang ada pada karyawan tersebut.

Aspek ketiga pada *job demands* adalah *Mental demands*. *Mental demands* merupakan perilaku karyawan yang akan mempengaruhi ingatan yang ada pada pikiran karyawan tersebut. Perilaku ini juga dapat mengganggu konsentrasi yang mana apabila konsentrasi dalam bekerja karyawan terganggu maka karyawan akan kesulitan dalam memaksimalkan pekerjaannya. Perilaku ini pun berhubungan dengan penurunan daya ingat atau memori jangka pendek maupun panjang karyawan terganggu, ketika memori ini terganggu karyawan akan mengalami penurunan kinerja yang menyebabkan karyawan merasa tidak percaya diri. Pembentukan perilaku ini yang akan menimbulkan beban kerja karyawan yang mana kita ketahui beban kerja yang tinggi akan menyebabkan turunnya kesejahteraan psikologis pada karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas *job demands* yang tinggi tentunya mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan, dijelaskan dalam penelitian (Bakker & Demerouti, 2007) yang menunjukkan karakteristik pekerjaan terdiri dari *job demands*, kontrol pekerjaan, dan sumber pekerjaan, memiliki dampak besar pada kondisi kesejahteraan psikologis karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara job demands dan kesejahteraan psikologis, yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job demands*, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis dan sebaliknya semakin rendah *job demands* maka semakin tinggi kesejahteraan psikologi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif hal yang didasarkan adalah pengolahan data berupa angka yang dianalisis dengan metode statistik (Azwar, 2010). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan teknik korelasi bertujuan untuk untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang saling berhubungan (Azwar, 2010). Penelitian ini bermaksud untuk melihat hubungan antara job demands dengan kesejahteraan psikologis terhadap karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Di dalam sebuah penelitian tentunya terdapat sebuah variabel. Variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai nilai atau atribut yang dipilih kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisa dan dihasilkan sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2006). Variabel juga seringkali menjadi konstruk dalam sebuah penelitian (Neuman, 2006). Variabel memegang peranan penting dalam suatu penelitian, karena variabel terbentuk dari tujuan penelitian (Neuman, 2007). Terdapat beberapa macam variabel menurut Neuman (2006), diantaranya variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat, yaitu :

1) Variabel Bebas (X)

Variabel bebas seringkali disebut sebagai variabel independen. Variabel bebas didefinisikan sebagai variabel yang menjadi poin utama dalam munculnya sebuah variabel terikat (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, penulis menjadikan *Job Demands* sebagai variabel bebas.

2) Variabel terikat (Y)

Variabel terikat seringkali disebut sebagai variabel dependen. Variabel terikat didefinisikan sebagai suatu variabel yang telah dipengaruhi dan merupakan akibat dari terbentuknya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, penulis menjadikan Kesejahteraan Psikologis sebagai variabel terikat.

C. Definisi Operasional

Terlepas dari adanya variabel, di dalam suatu penelitian harus terdapat definisi operasional. Definisi operasional diartikan sebagai pedoman untuk mengukur variabel yang telah ditentukan (Azwar, 2010). Definisi operasional juga menjadi bagian utama terhadap suatu konstruk penelitian dengan cara mengesahkan tindakan yang diperlukan dalam pengukuran konstruk (Kerlinger, 2000). Terdapat beberapa definisi operasional berdasarkan variabel-variabel yang telah ditetapkan penelitian adalah :

1. *Job Demands*

Job demands adalah suatu tuntutan yang melekat pada pekerja baik tinggi atau rendah yang berdampak pada kesehatan psikologis dan mengacu pada

tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi *job demands* yaitu : *workload* (tugas yang berlebih), *emotional demands* (situasi emosional dalam pekerjaan), *mental demands* (usaha mental terus menerus dalam *job demands*).

2. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang mana dapat menerima dirinya secara sepenuhnya, sehingga didapatkan kondisi individu yang sejahtera dalam menjalani hidupnya. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu: penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with other people*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), dan kemandirian (*autonomy*).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti yang nantinya akan dikenai generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur dengan jumlah 92 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan karakteristik populasi sebagai berikut:

- 1) Minimal bekerja 5 bulan
- 2) Berjenis kelamin Pria / Wanita
- 3) Karyawan dengan status sebagai tenaga lapangan yang terjun langsung menangani bencana alam di Provinsi Jawa Timur

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian dari populasi. Peneliti tidak akan meneliti seluruh populasi jika dalam jumlah yang banyak terdapat beberapa kendala internal dari peneliti. Jenis sampel yang diambil harus mencerminkan populasi. Jika peneliti memiliki populasi yang berjumlah ratusan atau lebih, peneliti dapat mengambil kurang lebih 25-30% dari jumlah populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non-probability sampling, yaitu teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling Jenuh atau metode sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari BPBD Provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 92 orang.

E. Tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tahapan yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu :

1. Tahap Pra Penelitian

Peneliti melakukan observasi dan wawancara awal guna untuk mendapatkan fenomena permasalahan di lapangan nantinya akan direalisasikan menjadi judul penelitian. Setelah mendapatkan judul dan fenomena penelitian, kemudian peneliti mulai menyusun proposal skripsi

2. Tahap Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala penelitian yang disusun melalui google forms dan disebarluaskan secara online melalui perwakilan yang menghubungkan pihak peneliti dengan pihak instansi. Guna memperoleh data terkait tinggi rendahnya *Job Demands* terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan BPBD Provinsi Jawa Timur

3. Tahap Analisis Penelitian

Pada tahap analisis penelitian yaitu peneliti mengolah data sebagai bahan analisa. Analisis data kuantitatif diolah berdasarkan hasil pada skala yang telah disebarluaskan dalam bentuk numerik, tabel hingga kesimpulan hasil. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala untuk mengukur kesejahteraan psikologis dan skala untuk mengukur *Job Demands*.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya proses pengamatan yang kompleks serta sistematis pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk kebutuhan penelitian. (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini kegiatan observasi merupakan langkah awal yang dilakukan peneliti untuk mengamati fenomena yang hendak dijadikan variabel penelitian.

2. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) yang bertujuan untuk memperoleh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara. Wawancara bertujuan mencatat opini, perasaan, emosi, dan hal lain berkaitan dengan individu (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini wawancara digunakan sebagai penggalian setelah ditemukan fenomena melalui proses observasi hasil wawancara dicatat yang selanjutnya di simpulkan oleh peneliti.

3. Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala Kesejahteraan Psikologis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Scales of Psychological Well-Being* (SPWB) yang telah dimodifikasi berdasarkan aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis dari *Scales of Psychological Well-Being* (SPWB) oleh Ryff's (1995). Skala Kesejahteraan Psikologis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 27

aitem. Skala Kesejahteraan Psikologis yang digunakan dalam penelitian ini angkat mengungkap aspek penerimaan diri (*self- acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with other people*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), dan kemandirian (*autonomy*) yang dimiliki oleh subjek penelitian. Penelitian ini terdiri dari 17 aitem favorable dan 10 aitem unfavorable. Distribusi aitem yang belum diuji coba dalam skala ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1

***Blue Print* Skala Kesejahteraan Psikologis**

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Penerimaan diri	1, 13	7, 19	4
2.	Hubungan positif dengan orang lain	2, 14, 23	8, 20	5
3.	Otonomi	3, 18, 26	12	4
4.	Penguasaan lingkungan	6, 17	11, 22,	4
5.	Tujuan hidup	5, 16, 25	10	4
6.	Pertumbuhan pribadi	4, 15, 24, 27	9, 21	6
Total Aitem		17	10	27

Skala ini mengacu pada metode likert scale yang terdiri dari lima jawaban, yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), SG (Sedang), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Nilai skor untuk aitem favourable diukur dari lima ke satu, sangat sesuai dengan skor 5, sesuai dengan skor 4, sedang dengan skor 3, tidak

sesuai dengan skor 2, dan sangat tidak sesuai dengan skor 1. Sebaliknya, nilai skor untuk aitem unfavourable diukur dari satu ke lima, sangat sesuai dengan skor 1, sesuai dengan skor 2, sedang dengan skor 3, tidak sesuai dengan skor 4, dan sangat tidak sesuai dengan skor 5. Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh subjek dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek, menunjukkan bahwa semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh subjek, menunjukkan bahwa semakin rendah pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki subjek.

4. Skala *Job demands*

Skala *job demands* yang digunakan dalam penelitian ini dimodifikasi berdasarkan aspek-aspek *job demands* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2008) untuk mengukur *job demands* karyawan pada Badan penanggulangan bencana daerah (BPBD). Skala *job demands* yang digunakan dalam penelitian ini memiliki aitem sebanyak 13 butir berdasarkan aspek-aspek *job demands*, yaitu *Workload*, *Emotional demand*, dan *Mental demand*. Aitem yang tersebar pada setiap aspek terdiri dari 5 dan 4 aitem yang bersifat favourable dan unfavourable. Distribusi aitem yang belum diuji coba dalam skala ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2
Blue Print Skala Job Demands

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Workload</i>	1, 4, 9	7, 12	5
2.	<i>Emotional demands</i>	2, 5, 10	13	4
3.	<i>Mental demands</i>	3, 6, 11	8	4
Total Aitem		9	4	13

Pernyataan-pernyataan yang telah disusun peneliti dalam skala ini kemudian akan diseleksi dan dipilih untuk dianalisis aitem-aitemnya. Aitem yang tidak valid kemudian akan digugurkan dan tidak akan dipakai oleh peneliti dalam pengukuran variabel data penelitian ini. Skala ini terdiri dari lima jawaban, yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), SG (Sedang), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Nilai skor untuk aitem- aitem yang favourable diukur dari angka lima ke satu. Sangat sesuai diberi skor 5, Sesuai diberi skor 4, Sedang diberi skor 3, Tidak sesuai diberi skor 2 serta Sangat tidak sesuai diberi skor 1. Sebaliknya, nilai skor untuk aitem-aitem unfavourable diukur dari angka satu ke lima, Sangat sesuai diberi skor 1, Sesuai diberi skor 2, Sedang diberi skor 3, Tidak sesuai diberi skor 4 serta Sangat tidak sesuai diberi skor 5. Skor total pada skala ini akan menunjukkan job demands yang dimiliki oleh subjek.

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Azwar (2014) menyatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (*tes*) dalam melakukan fungsi ukurnya. Dasar kerja yang digunakan dalam seleksi aitem adalah dengan memilih aitem-aitem yang fungsi ukurannya selaras atau sesuai dengan fungsi ukur tes. Alat ukur akan dikatakan valid dengan menggunakan nilai koefisien kolerasi aitem total yang minimal $r_n \geq 0,30$. Semua pernyataan yang memiliki kolerasi dengan skor skala kurang dari 0,30 dapat disisihkan dan pernyataan dengan koefisien kolerasi lebih dari 0,30 diikutkan dalam skala (Azwar, 2014). Adapun uji validitas menggunakan bantuan SPSS (*statistical product and service solution*) 23 for windows. Teknik yang digunakan peneliti adalah *product moment pearson*. Pengujian validitas tiap butir pernyataan menggunakan item, yaitu mengkorelasi skor setiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah skor butiran pernyataan.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala *Job Demand*

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Gugur	
1	<i>Work load</i>	Memiliki pekerjaan yang sangat banyak	1,2	-	4
		Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang Terbatas	-	3	
		Mengerjakan pekerjaan yang komplek		4	
2	<i>Emotional Demand</i>	Karyawan dituntut untuk menghadapi orang yang menyulitkan yang dapat menimbulkan reaksi negatif	5	7	4
		Berada pada situasi kerja yang dapat membuat marah	6	8	
3	<i>Mental Demands</i>	Pekerjaan yang membutuhkan ketepatan ingatan yang baik	9, 13	12	5
		Pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih untuk mencari solusi	11	10	
Total Aitem					13

Berdasarkan uji validitas item pada skala job demand, dengan jumlah item 13 yang diujikan kepada 92 subjek, didapatkan hasil bahwa 13 item dikatakan valid dengan rentangan 0,3 s/d 0,7. Sedangkan item yang gugur berjumlah 0 item yang berarti aitem dari skala tersebut tidak ada yang gugur.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Gugur	
1	Penerimaan Diri	Sikap positif terhadap diri sendiri	1	-	4
		Menerima diri	13	-	
		Merasa nyaman dengan diri sendiri	-	7	
		Percaya diri dan positif terhadap diri	-	19	
2	Hubungan Positif dengan orang lain	Penuh perhatian	2,14	-	5
		Menjalin hubungan dengan orang lain		8,20	
		Saling Percaya	23	-	
3	Otonomi	Mengemukakan pendapat	-	12	4
		Pengakuan dari orang lain	18,26	-	
4	Penguasaan Lingkungan	Mengelola tanggung jawab	6	-	4
		Melakukan pekerjaan dengan baik	11	-	
		Mengatur waktu	17	-	
		Memiliki gaya hidup yang sesuai dengan diri	22	-	
5	Tujuan Hidup	Memiliki rencana masa depan	5	-	4
		Aktif melaksanakan rencana	16	-	
		Fokus untuk masa yang akan datang	25	-	
		Kegiatan sehari-hari		10	
6	Pertumbuhan Pribadi	Terbuka dengan pengalaman baru	4,15,24,27	-	6
		Mengembangkan diri	-	9,21	
Total Aitem			17	10	27

Berdasarkan uji validitasi pada skala kesejahteraan psikologis dengan jumlah item 27 yang diujikan kepada 92 subjek, didapatkan hasil bahwa 26 item dikatakan valid dengan rentangan 0,3 s/d 0,8. Sedangkan item yang gugur berjumlah 1 item. 1 item dinyatakan gugur dikarenakan nilai r hitung $< 0,266$.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability yaitu rely dan ability. Azwar (2012) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsisten, dan sebagainya. Konsep reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila alat ukur digunakan beberapa kali terhadap kelompok yang sama akan diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam aplikasinya rentang angka realibilitas dari 0 sampai dengan 1,00. Jadi semakin tinggi koefisien realibitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang mendekati angka 0 maka reabilitas dari instrument tersebut semakin rendah (Azwar, 2015). Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan aplikasi IMB Statistik SPSS. Adapun teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen penelitian yaitu teknik Alpha Cronbach. Teknik ini dapat digunakan menentukan suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala. Adapun kategori koefisien reliabilitas (Azwar, 2015) adalah sebagai berikut:

- a. 0,90 – 1,00 = reliabilitas sangat tinggi
- b. 0,70 - 0,90 = reliabilitas tinggi

- c. 0,40 – 0,70 = reliabilitas sedang
- d. 0,20 – 0,40 = reliabilitas rendah
- e. 0,00 – 0,20 = reliabilitas kecil/sangat rendah

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Klasifikasi	Skor	Keterangan
<i>Job Demand</i>	0,767	Reliabilitas Tinggi
Kesejahteraan Psikologis	0,753	Reliabilitas Tinggi

E. Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini akan menggunakan metode statistik, metode statistik merupakan suatu cara ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis angka-angka, menarik kesimpulan dengan teliti dan mengambil kesimpulan yang logik (Azwar, 2010). Analisis data penelitian akan menggunakan sistem komputerasi melalui program SPSS 23 for windows. Dengan tujuan tercapainya perhitungan yang akurat, teliti dalam waktu yang singkat. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan teknik korelasi product-moment dari pearson dalam program SPSS Statistic 23

1. Mencari Mean Hipotetik

Mean dalam bahasa Indonesia disebut dengan skor rata-rata. Sebutan mean dalam statistik ialah mean arimetrik dengan simbol “M”. Cara mencari mean yakni total semua skor dibagi dengan total semua subjek penelitian. Rumus mencari mean yaitu :

$$M = \frac{1}{2}(iMax + iMin) \times \Sigma \text{ aitem}$$

Keterangan :

M = Mean hipotetik

i Max= Skor tertinggi aitem

i Min = Skor terendah aitem

Σ aitem = Jumlah aitem pada skala

2. Mencari Standart Deviasi Hipotetik

Mencari standart deviasi dengan menggunakan rumus :

$$SD = \frac{1}{6}(XMax-Xmin)$$

Keterangan :

SD = Standart deviasi

Xmax= Aitem valid x skor tertinggi aitem

Xmin = Aitem valid x skor terendah aitem

3. Kategorisasi Data

Kategorisasi bertujuan mengelompokkan subjek-subjek penelitian berdasarkan tingkatan variable yang diukur. Norma kategorisasi yang digunakan untuk mengetahui job demands dan kesejahteraan psikologis subjek penelitian ialah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Norma Kategorisasi Data

Kategorisasi	Norma
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Sedang	$(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$
Tinggi	$X > (M+1SD)$

Setelah norma kategorisasi tiap variabel sudah diketahui, maka tahap selanjutnya ialah mengukur tingkat *job demands* dan kesejahteraan psikologis pada penelitian yang telah dilakukan. Agar hasil pengukuran tingkat variabel mudah dibaca, maka hasil pengukuran tingkat variabel ditampilkan dengan prosentase dan diilustrasikan melalui diagram.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui data penelitian terdistribusi normal atau tidak normal. Karena jumlah responden lebih dari 50 orang, maka model uji normalitas yang digunakan ialah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Normalitas dapat diketahui dengan melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada skor residual variabel *job demands* dan kesejahteraan psikologis menggunakan software SPSS Statistic 23. Jika uji normalitas menunjukkan nilai $p > 0.05$, maka distribusi data normal dan sebaliknya jika nilai $p < 0.05$, maka distribusi data tidak normal.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mencari tahu ada hubungan linier atau tidak diantara dua variabel penelitian. Diantara variabel-variabel penelitian terdapat hubungan linier jika nilai deviation linieritas lebih dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai deviation linieritas tidak lebih dari 0,05 maka variabel-variabel penelitian tidak ada hubungan linier.

6. Uji Hipotesis

Uji korelasi yang digunakan adalah uji Korelasi *Pearson's Product Moment*. Menurut Riduwan & Akdon (2005) korelasi *Pearson's Product Moment* digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Teknik analisis korelasi *Pearson's Product Moment* termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan antara lain; data berdistribusi normal; data yang dihubungkan berpola linear; dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. (Riduwan & Akdon, 2005).

Korelasi *Pearson's Product Moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r +1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut (Riduwan & Akdon, 2005) :

Tabel 3.7
Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Penelitian dilakukan secara online dengan melalui media Google Form sehingga subjek penelitian dapat mengerjakan sesuai tempat masing-masing. Penelitian ini dilaksanakan pada 10 – 19 Juni 2022.

2. Deskripsi Subjek Penelitian

Sesuai dengan kepentingan penelitian, populasi pada penelitian ini merupakan Karyawan BPBD Provinsi Jawa Timur. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan BPBD Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 92 orang. Data ini didapatkan dari bagian kepegawaian dan tata usaha BPBD Provinsi Jawa Timur, ketentuan tersebut mengacu pada pendapat Arikunto (1998) jika subjek kurang dari 100 maka seluruhnya akan dijadikan sebagai responden.

3. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan secara online melalui program Google Form. Google form merupakan aplikasi administrasi survei yang dapat mengumpulkan data dari subjek penelitian yang mengisi form yang telah dibuat oleh peneliti. Dengan cara, peneliti mengirimkan link atau tautan kepada masing-masing subjek penelitian. Penelitian dilakukan pada 10 – 22 Juni 2022. Adapun tahapan pengambilan data adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti menginput kuesioner yang telah disiapkan ke aplikasi Google Form.
- b. Pada skala penelitian, peneliti memperkenalkan identitas diri dan menjelaskan tujuan penelitian.
- c. Peneliti menjelaskan bagaimana cara pengisian skala.
- d. Peneliti mengirimkan tautan Google Form dengan menggunakan aplikasi whatsapp kepada masing-masing subjek.
- e. Peneliti memberikan batasan waktu kepada subjek selama 60 menit untuk mengisi form dan pengumpulan data dilakukan selama 5 hari.
- f. Peneliti melakukan rekap data dan olah data menggunakan program IBM SPSS statistic versi 23.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Variabel *Job Demand*

1) Skor Hipotetik

Tabel 4.1 Deskripsi Skor Hipotetik *Job Demand*

Min	Max	Mean	St.Deviasi
13	52	33	11

Skala Job Demand terdiri dari 13 aitem valid dengan rentang skor 1-5. Berdasarkan tabel skori hipotetik diatas, skor terendah (minimum) yang didapatkan sebesar 13 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 52 dengan mean hipotetik sebesar 33 serta standart deviasi sebesar 11.

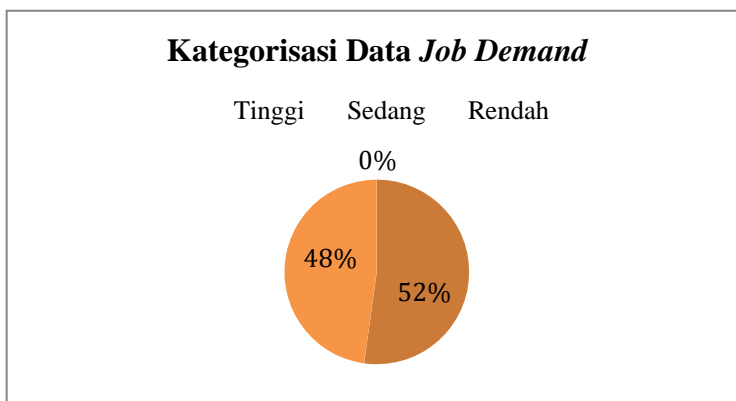
2) Kategorisasi Data

Tabel 4.2 Kategorisasi *Job Demand*

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	0-34,7	Rendah	0	0%
2	34,8-56,3	Sedang	44	47,8%
3	>56,3	Tinggi	48	52,2%
Jumlah			92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 0 responden dengan tingkat job demand yang rendah, 44 responden dengan tingkat job demand yang sedang serta 48 responden dengan tingkat job demand yang tinggi. Secara keseluruhan, tingkat job demand pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 52,2%. Adapun untuk diagram tingkat job demand pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Kategori *Job Demand*



3) Analisis Data Aspek-Aspek Job Demand

a. *Workload*

Tabel 4.3 Skor Hipotetik *Workload*

Min	Max	Mean	St.Deviasi
10	19	15,48	2,14

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek workload sebesar 10 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 19 dengan mean hipotetik sebesar 15,48 serta standart deviasi sebesar 2,14.

Tabel 4.4 Kategorisasi *Workload*

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	0-13,34	Rendah	0	0%
2	13,35-17,61	Sedang	24	26,1%
3	>17,61	Tinggi	68	73,9%
Jumlah			92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 0 (0%) responden memiliki aspek workload yang rendah, 24 (26,1%) responden yang memiliki aspek workoad yang sedang serta 68 (73,9%) responden yang memiliki aspek workloadyang tinggi.

b. Emotional Demand

Tabel 4.5 Skor Hipotetik *Emotional Demand*

Min	Max	Mean	St.Deviasi
11	20	16,59	2,05

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek emotional demand sebesar 11 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 20 dengan mean hipotetik sebesar 16,59 serta standart deviasi sebesar 2,05.

Tabel 4.6 Kategorisasi Emotional Demand

No.	Rentang		Kategori	Jumlah	Presentase
	Angka				
1	0-14,54		Rendah	1	1,1%
2	14,55-18,93		Sedang	51	55,4%
3	>18,93		Tinggi	40	43,5%
Jumlah				92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 1 (1,1%) responden memiliki aspek pemilihan yang rendah, 51 (55,4%) responden yang memiliki aspek pemilihan yang sedang serta 40 (43,5%) responden yang memiliki aspek pemilihan yang tinggi.

c. Mental Demand

Tabel 4.7 Skor Hipotetik Mental Demand

Min	Max	Mean	St.Deviasi
18	30	24,78	2,97

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek mental demand sebesar 18 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 30 dengan mean hipotetik sebesar 24,78 serta standart deviasi sebesar 2,97.

Tabel 4.8 Kategorisasi Mental Demand

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	0-21,81	Rendah	1	1,1%
2	21,82-27,74	Sedang	45	48,9%
3	>27,75	Tinggi	46	50,0%
Jumlah			92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 1 (1,1%) responden memiliki aspek pemilihan yang rendah, 45 (48,9%) responden yang

memiliki aspek pemilihan yang sedang serta 46 (50,0%) responden yang memiliki aspek pemilihan yang tinggi.

a. Variabel Kesejahteraan Psikologis

1) Skor Hipotetik

Tabel 4.9 Deskripsi Skor Hipotetik Kesejahteraan Psikologis

Min	Max	Mean	St.Deviasi
26	54	41,92	9,04

Skala Job Demand terdiri dari 26 aitem valid dengan rentang skor 1-5. Berdasarkan tabel skori hipotetik diatas, skor terendah (minimum) yang didapatkan sebesar 26 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 54 dengan mean hipotetik sebesar 41,92 serta standart deviasi sebesar 9,04.

2) Kategorisasi Data

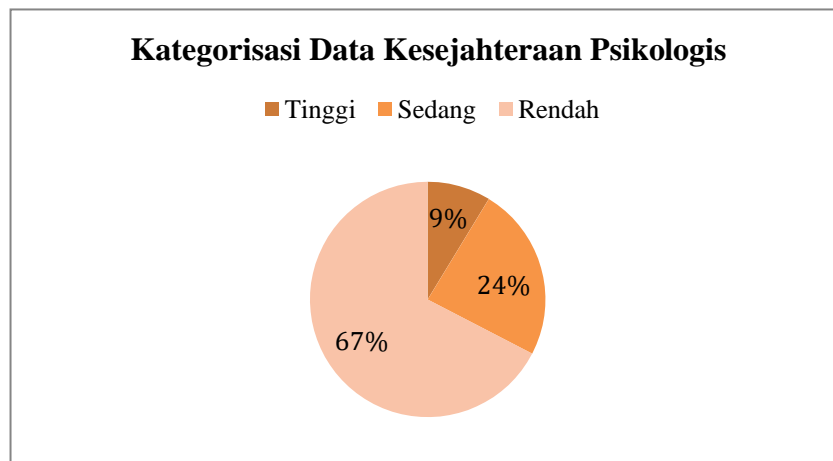
Tabel 4.10 Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	0-32,48	Rendah	62	67,4%
2	32,48-50,55	Sedang	22	23,9%
3	>50,55	Tinggi	8	8,7%
Jumlah			92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 62 responden dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah, 22 responden dengan

tingkat kesejahteraan psikologis yang sedang serta 8 responden dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Secara keseluruhan, tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur berada pada kategori rendah dengan presentase sebesar 67,4%. Adapun untuk diagram tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2 Kategori Kesejahteraan Psikologis



2. Analisis Data Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis

a. Penerimaan Diri

Tabel 4.11 Skor Hipotetik Penerimaan Diri

Min	Max	Mean	St.Deviasi
4	8	5,02	1,541

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek penerimaan diri sebesar 4 dan skor tertinggi (maximum)

sebesar 8 dengan mean hipotetik sebesar 5,02 serta standart deviasi sebesar 1,541.

Tabel 4.12 Kategorisasi Penerimaan Diri

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	0-3,47	Rendah	0	0%
2	3,48 – 6,55	Sedang	72	78,3%
3	> 6,55	Tinggi	20	21,7%
Jumlah			92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 0 (0%) responden memiliki aspek penerimaan diri yang rendah, 72 (78,3%) responden yang memiliki aspek penerimaan diri yang sedang serta 20 (21,7%) responden yang memiliki aspek pemilihan yang tinggi.

b. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Tabel 4.13 Skor Hipotetik Hubungan Positif dengan Orang Lain

Min	Max	Mean	St.Deviasi
5	10	6.40	2.049

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek hubungan positif dengan orang lain sebesar 5 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 10 dengan mean hipotetik sebesar 6,40 serta standart deviasi sebesar 2,049.

Tabel 4.14 Kategorisasi Hubungan Positif dengan Orang Lain

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	0-4,35	Rendah	50	37,3%
2	4,36 – 8,43	Sedang	28	33,3%
3	>8,44	Tinggi	14	29,4%
Jumlah			92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 50 (37,3%) responden memiliki aspek hubungan positif dengan orang lain yang rendah, 28 (33,3%) responden yang memiliki aspek hubungan positif dengan orang lain yang sedang serta 14 (29,4%) responden yang memiliki aspek hubungan positif dengan orang lain yang tinggi.

c. Otonomi

Tabel 4.15 Skor Hipotetik Otonomi

Min	Max	Mean	St.Deviasi
4	11	5.14	1.819

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek otonomi sebesar 4 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 11 dengan mean hipotetik sebesar 5,14 serta standart deviasi sebesar 1,819.

Tabel 4.16 Kategorisasi Otonomi

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	0-3,32	Rendah	66	71.7%
2	0,33 – 6,94	Sedang	26	28.3%
3	6,95	Tinggi	0	0%
Jumlah			92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 66 (71,7%) responden memiliki aspek otonomi, 26 (28,3%) responden yang memiliki aspek otonomi yang sedang serta 0 (0%) responden yang memiliki aspek otonomi yang tinggi.

d. Penguasaan Lingkungan

Tabel 4.17 Skor Hipotetik Penguasaan Lingkungan

Min	Max	Mean	St.Deviasi
4	10	4.99	1.634

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek penguasaan lingkungan sebesar 4 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 10 dengan mean hipotetik sebesar 4,99 serta standart deviasi sebesar 1,634.

Tabel 4.18 Kategorisasi Penguasaan Lingkungan

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	0-3,35	Rendah	0	0%
2	3,36 – 6,61	Sedang	73	79.3%
3	>6,62	Tinggi	19	20.7%
Jumlah			92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 0 (0%) responden memiliki aspek penguasaan lingkungan yang rendah, 73 (79,3%) responden yang memiliki aspek penguasaan lingkungan yang sedang serta 19 (20,7%) responden yang memiliki aspek penguasaan lingkungan yang tinggi.

e. Tujuan Hidup

Tabel 4.19 Skor Hipotetik Tujuan Hidup

Min	Max	Mean	St.Deviasi
4	8	5.01	1.479

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek tujuan hidup sebesar 4 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 8 dengan mean hipotetik sebesar 5,01 serta standart deviasi sebesar 1,479.

Tabel 4.20 Kategorisasi Tujuan Hidup

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	0 – 3,53	Rendah	0	0%
2	3,54 – 6,47	Sedang	75	81.5%
3	>6,48	Tinggi	17	18.5%
Jumlah			92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 0 (0%) responden memiliki aspek tujuan hidup yang rendah, 75 (81,5%) responden yang memiliki aspek tujuan hidup yang sedang serta 17 (18,5%) responden yang memiliki aspek tujuan hidup yang tinggi.

f. Pertumbuhan Pribadi

Tabel 4.21 Skor Hipotetik Pertumbuhan Pribadi

Min	Max	Mean	St.Deviasi
5	10	6.25	1.843

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek pertumbuhan pribadi sebesar 5 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 10 dengan mean hipotetik sebesar 6,25 serta standart deviasi sebesar 1,843.

Tabel 4.22 Kategorisasi Pertumbuhan Pribadi

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	0 - 4,40	Rendah	0%	0%
2	4,41 – 8,08	Sedang	74	80,4%
3	>8,09	Tinggi	18	19,6%
Jumlah			92	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 0 (0%) responden memiliki aspek pertumbuhan pribadi yang rendah, 74 (80,4%) responden yang memiliki aspek pertumbuhan pribadi yang sedang serta 18 (19,6%) responden yang memiliki aspek pertumbuhan pribadi yang tinggi

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak untuk dapat dilakukan uji parametric. Sugiyono (2008) mengatakan bahwa jika data tidak terdistriusi dengan normal maka tidak dapat dilaksanakan uji parametric sehingga harus digunakan uji non parametric. Widhiarso (2012) mengatakan tujuan dari uji normalitas adalah untuk

membuktikan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian dapat mewakili populasi dan bisa digeneralisasikan kepada populasi tersebut. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan Asymtotic Significance (berdasarkan probabilitas) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data dinyatakan normal
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data dinyatakan tidak normal Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.23 Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov – Smirnov</i>
Job Demand	0,200
Kesejahteraan Psikologis	0,200

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov dari variabel job demand dan kesejahteraan psikologis sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,005$ sehingga dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari variabel job demand dan kesejahteraan psikologis adalah normal.

b. Uji linieritas

Adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui linieritas atau tidaknya suatu distribusi dalam penelitian. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak (Pratama, 2016). Dua variabel dapat disebut memiliki

hubungan yang linier apabila nilai signifikansi pada linieritas $< 0,05$. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 23.0 for windows, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.24 Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kesejahteraan Psikologis *	Between Groups	(Combined) Linearity	1560.858	16	97.554	.947	.521
Job Demand		Deviation from Linearity	2.967	1	2.967	.029	.866
			1557.891	15	103.859	1.008	.456
	Within Groups		7726.131	75	103.015		
	Total		9286.989	91			

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linieritas tersebut dapat diperoleh nilai sig. Linierity sebesar $0,456 > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel job demand dan kesejahteraan psikologis.

4. Uji Hipotesis

Sugiyono (2012) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan melalui data-data yang sudah terkumpul. Uji hipotesis sendiri merupakan prosedur yang digunakan dalam penelitian dalam mengambil keputusan apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima. Pada penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji korelasi product moment. Uji ini

digunakan karena data yang diperoleh dari kedua variabel merupakan data interval. Adapun hasil dari uji korelasi product moment dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.25 Uji Hipotesis

Variabel X	Variabel Y	Pearson Corelation	Sig
<i>Job Demand</i>	Kesejahteraan Psikologis	0,309	0,001

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi product moment dengan signifikasi $p < 0,05$. Apabila nilai $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa antara dua variabel memiliki korelasi. Apabila nilai $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa antara dua variabel tidak memiliki korelasi. Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil uji korelasi antara variabel job demand dengan kesejahteraan psikologis memiliki nilai signifikasi 0,001 yang artinya $p < 0,05$. Hal tersebut dapat menjadi kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki korelasi atau terdapat hubungan antara job demand dengan kesejahteraan psikologis. Sedangkan pada pearson corelation memiliki nilai 0,309. Nilai tersebut memiliki arti bahwa tingkat hubungan antara job demand dengan kesejahteraan psikologis berada pada hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Tabel 4.26 Kategorisasi Job Demand

Variabel	Aspek	Total Kategorisasi
<i>Job Demand</i>	<i>Workload</i>	0,793
	<i>Emotional Demand</i>	0,814
	<i>Mental Demand</i>	0,862

Berdasarkan tabel di atas, uraian berikut merangkum faktor-faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap Job Demand:

- Secara umum, aspek mental demand adalah yang paling berpengaruh, dengan nilai 0,862.
- Aspek emotional demand menempati urutan kedua dengan nilai 0,814.
- Aspek workload ada di urutan ketiga dengan nilai 0,793.

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, jumlah aspek mental demand yang merupakan aspek dengan nilai tertinggi adalah 0,862, yang menempatkannya pada kategori sangat kuat.

Tabel 4.27 Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis

Variabel	Aspek	Total Kategorisasi
Kesejahteraan Psikologis	Penerimaan Diri	0,771
	Hubungan Positif dengan Orang Lain	0,687
	Otonomi	0,674
	Penguasaan Lingkungan	0,813
	Tujuan Hidup	0,798

Pertumbuhan Pribadi 0,822

Berdasarkan tabel di atas, uraian berikut merangkum faktor-faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis :

- a. Secara umum, aspek pertumbuhan pribadi adalah yang paling berpengaruh, dengan nilai 0,822.
- b. Aspek penguasaan lingkungan menempati urutan kedua dengan nilai 0,813.
- c. Aspek tujuan hidup ada di urutan ketiga dengan nilai 0,798.
- d. Aspek penerimaan diri menempati urutan keempat dengan nilai 0,771.
- e. Aspek hubungan positif dengan orang lain menduduki peringkat kelima dengan nilai 0,687.
- f. Aspek otonomi menduduki peringkat terakhir dengan nilai 0,674.

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, jumlah pertumbuhan pribadi yang merupakan aspek dengan nilai tertinggi adalah 0,822, yang menempatkannya pada kategori sangat kuat sesuai dengan pedoman interval koefisien korelasi yang telah dijelaskan sebelumnya.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Job Demand* pada Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikerjakan, diperoleh informasi bahwa rata-rata dari tingkat job demand yang dimiliki oleh Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur berada di tingkatan tinggi. Pada dasarnya, tugas utama dari Karyawan Badan Penanggulangan

Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur adalah melakukan perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat, tepat, efektif dan efisien serta membantu pengoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terpadu dan menyeluruh.

Akibatnya, para karyawan memiliki job demands yang terlihat dari konflik emosional, keterbatasan waktu, jam kerja tidak teratur, beban fisik dan terkadang cara bekerja yang tidak teratur. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Upadyaya et. al. (2016) menunjukkan bahwa job demands akan memberikan efek negatif jika job demand tersebut membutuhkan usaha yang terlalu besar dalam mengerjakannya. Pendapat lain mengenai Job demands dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) bahwa job demands tidak selalu merugikan, hanya saja ketika usaha yang dituntut pekerjaan melebihi kapasitas karyawan maka energi karyawan terkuras.

2. Tingkat Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikerjakan, diperoleh informasi bahwa rata-rata dari tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur berada di tingkatan rendah Kesejahteraan psikologis pada dasarnya ialah ketika seseorang merasa terbebas dari tekanan atau masalah mental lainnya, selanjutnya seseorang mampu bertindak secara mandiri dan berpikiran positif terhadap dirinya dan terbentuklah kesejahteraan psikologis pada dirinya (Issom

& Makbulah, 2017). Kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. Berdasarkan data temuan di lapangan, kesejahteraan psikologis Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur tergolong rendah dikarenakan terdapat beberapa faktor yang melatarbelakanginya. Seperti halnya konflik antar rekan kerja hingga memunculkan rasa ketidaknyaman dalam bekerja, kemudian tingginya job demands yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas hingga kelelahan fisik yang dapat mengganggu kesejahteraan psikologis Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harter et al. 2003 dalam Robertson dan Cooper (2011) terhadap 8000 unit kerja di 36 perusahaan mendapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan signifikan antara tingkat kesejahteraan psikologis pekerja yang diteliti dengan tingkat hasil kerja seperti kepuasan konsumen, produktifitas dan tingkat ketidakhadiran pekerja karena sakit. Hasil ini didukung oleh penelitian Haryanto dan Suyasa (2007: 91) menunjukkan hasil adanya hubungan positif kesejahteraan psikologis terhadap performa karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada karyawan maka semakin baik pula performa karyawan ketika dalam bekerja ataupun menghadapi konflik dan begitupun sebaliknya.

3. Hubungan *Job Demand* dan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Timur

Berdasarkan data deskripsi responden dengan jumlah responden sebanyak 92 orang, skor rata-rata job demands sebesar 33. Peneliti juga membuat kategorisasi skor untuk job demands, dapat dilihat bahwa terdapat 48 orang responden mempersepsikan dirinya pada kategori sangat tinggi dengan persentase 52,2%, responden dalam kategori sedang terdapat 44 orang dengan persentase 47,8%, selanjutnya tidak ada responden yang termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan data kategorisasi berikut dapat kita simpulkan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan dirinya memiliki job demands yang termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 52,2%.

Berdasarkan data deskripsi responden dengan jumlah responden sebanyak 92 orang, skor rata-rata kesejahteraan psikologis sebesar 41,92. Peneliti juga membuat kategorisasi skor untuk kesejahteraan psikologis, dapat dilihat bahwa terdapat 62 responden yang mempersepsikan dirinya pada kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 67,4%, 22 responden dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang sedang serta 8 responden dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Berdasarkan data kategorisasi berikut dapat kita simpulkan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan dirinya memiliki kesejahteraan psikologis yang termasuk dalam kategori rendah dengan persentase 67,4%.

Kesejahteraan Psikologis setiap individu haruslah menjadi perhatian pada setiap organisasi ataupun perusahaan, dengan tingginya kesejahteraan

psikologis yang dimiliki individu, maka akan tinggi pula produktivitas kerja yang ditimbulkan individu. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan Ryff dan Singer (2002) berpendapat bahwa individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi maka akan lebih produktif dan memiliki kesehatan mental serta fisik yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan kesejahteraan psikologis yang rendah. Kesehatan fisik setiap karyawan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan itu sendiri, di mana dari kesehatan fisik tersebut akan meningkatkan kesehatan emosional sehingga karyawan dapat terhindar dari pemikiran negatif dan meningkatkan produktivitas kerjanya (Enwick, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara job demands dan kesejahteraan psikologis pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara job demand dan kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis penelitian diterima. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa semakin tinggi job demands yang dirasakan karyawan, maka kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan tersebut rendah. Sebaliknya, semakin rendah job demands, maka kesejahteraan psikologis karyawan tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat ahli-ahli sebelumnya yang meneliti terkait job demands dan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Bakker dan Demerouti (2007) bahwa job demands atau job demands yang tinggi tentunya mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan. Bakker dan Demerouti (2007) menunjukkan karakteristik pekerjaan terdiri dari

job demands, kontrol pekerjaan, dan sumber pekerjaan, memiliki dampak besar pada kondisi kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Grebner, Semmer dan Elfering (2005) bahwa stresor pekerjaan (*job demands*) merupakan hal yang mungkin menjadi penyebab dari buruknya kesejahteraan psikologis, kesehatan, dan performa kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat nilai yang signifikan antara job demands dengan kesejahteraan psikologis karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur tersebut dan mengarah kuat menghasilkan hasil yang negatif. Karyawan yang mengalami job demands yang terus menerus atau berlebihan akan mengganggu produktivitas karyawan dalam bekerja. Leka, Griffiths, dan Cox (2003) mengungkapkan bahwa stress kerja adalah respon individu saat dihadapkan pada suatu tuntutan atau tekanan pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dalam mengatasinya. Kondisi fisik yang dimiliki karyawan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaannya, hal tersebut dapat berpengaruh pada kesejahteraan karyawan, seperti kelelahan karena banyaknya job demands yang harus diselesaikan, bahkan sakit dan tidak memperoleh izin istirahat.

BAB V

PENUTUP

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dapat ditarik kesimpulan yakni :

1. Tingkat *job demands* pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur masuk pada kategori tinggi. Sehingga Tuntutan kerja yang berat mulai dari kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, beban kerja yang tidak sebanding dengan kondisi fisik sangat mempengaruhi karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya.
2. Tingkat kesejahteraan psikologis pada Tingkat *job demands* pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur masuk pada kategori rendah. Kesejahteraan Psikologis setiap individu haruslah menjadi perhatian pada setiap organisasi ataupun perusahaan, dengan tingginya kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu, maka akan tinggi pula produktivitas kerja yang ditimbulkan individu
3. Terdapat hubungan yang negatif antara *job demands* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur. Apabila karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur mengalami *job demands* yang tinggi, maka kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan tersebut rendah.

E.Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diketahui bahwa kesejahteraan psikologis diperlukan untuk menunjang segala aspek kegiatan yang terjadi, baik di tempat kerja, rumah, maupun lingkungan tetangga. Oleh karena itu, karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur sangat perlu memiliki kemampuan-kemampuan dalam menghadapi job demands untuk menghindari kelelahan yang berlebih. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan misalnya menciptakan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja agar tidak ada harapan-harapan yang bertentangan terkait dengan pekerjaan. Karyawan juga diharapkan memiliki manajemen waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang memiliki batas waktu. Selain itu, karyawan juga perlu melatih keterampilan emosional agar dapat menyikapi permasalahan dengan kepala dingin.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan instansi lain ataupun perusahaan lain sebagai sampel penelitian agar dapat terlihat jelas tingkat job demand dan kesejahteraan psikologis pada karyawan sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini diharapkan dapat menggunakan instansi lain yang setara dalam penelitian sehingga hasil yang didapatkan bisa digeneralisasikan. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian

ini dengan menggunakan sampel dalam jumlah yang lebih besar. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai job demands, dapat melihat faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan job demands seperti faktor internal yang meliputi kepribadian, usia, gender, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan lain sebagainya. Faktor eksternal yang mempengaruhi terjadinya job demands meliputi dukungan sosial, beban pekerjaan, tekanan waktu dalam bekerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon & Riduwan. 2005. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik. Bandung: Alfabeta.
- Azwar, S. (2014). Reliabilitas Dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, Saifuddin. (2010). Metode Penelitian. Pustaka Pelajar Offset: Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Journal of Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demand-resources model: State of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22(3).
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, C. M. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Psychology*, 10, 170 –180.
- Damerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Tuntutan Pekerjaan–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499– 512.
- Ghazali, M. D. (2019). Honor minim, BPBD Pangkep dituntut bekerja cepat. Diakses pada 05 Maret 2020, dari <https://makassar.tribunnews.com/2019/02/15/honor-minimbpbd-pangkep-dituntut-bekerja-cepat>.
- Gibson, Ivancevish dan Donnelly, (2002). Organisasi. Edisi Kedelapan, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: A longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 31-43.
- Harnois, G & Gabriel, P. (2000). *Mental Health and Work : Impact, Issues, and good practices*. Geneva. World Health Organizations.
- Kartikasari, N.Y. (2013). Body dissatisfaction terhadap Kesejahteraan Psikologis pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 304-323
- Karyono, K., Dewi, K. S., & TA, L. (2009). Penanganan stres dan kesejahteraan psikologis pasien kanker payudara yang menjalani radioterapi di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Media Medika Indonesiana*, 43(2), 102-105.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. 2000. *Foundations of Behavioral Research*. 4 th Edition. Florida: Harcourt Inc.
- Life, C. (2013). Tingkat stress karyawan meningkat diunduh dari <http://www.portalhr.com/berita/tingkat-stress-karyawan-meningkat/> pada tanggal 24 April 2015
- Love, P., Irani, Z., Standing, C. & Themistocleous, M. (2007). Influence of Tuntutan Pekerjaan, job control and social support on information systems professionals Kesejahteraan Psikologis. *International Journal of Manpower*, 28(6).
- Neuman, W. L. (2006). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*, sixth edition. Boston: Pearson Education, Inc
- Nugroho, D.A.S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega Regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192-202.
- Nugroho, D.A.S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega Regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192-202.
- Nuri Sadidah., & Nurindah Fitria. (2016). Analisis Kesejahteraan Psikologis Karyawan dan Kualitas Interaksi bawahan berdasarkan Kepribadian Atasan. *Jurnal Humanitas*, 72-81.

- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). Peran obsessive passion sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(3), 231-247.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ryff, C. D. (1995). Kesejahteraan Psikologis in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of Kesejahteraan Psikologis revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (Kesejahteraan Psikologis) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-79.
- Thirapatsakun, T., Kuntonbutr, C., & Mechinda, P. (2014). The relationships among Tuntutan Pekerjaan, work engagement, and turnover intentions in the 78 multiple groups of different levels of perceived organizational supports. *Universal Journal of Management*, 2(7), 272-285
- Thirapatsakun, T., Kuntonbutr, C., & Mechinda, P. (2014). The relationships among Tuntutan Pekerjaan, work engagement, and turnover intentions in the 78 multiple groups of different levels of perceived organizational supports. *Universal Journal of Management*, 2(7), 272-285.
- Wistrianti Lestari.,&Zamralita. (2017). Gambaran Tuntutan Pekerjaan (Job Demands) Dan Dukungan Pekerjaan (Job Resources) Pada Pegawai Institusi X Dki Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 134-143.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Skor Hipotetik Job Demand

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Job_Demand	92	42	70	57,61	6,991
Valid N (listwise)	92				

2. Skor Hipotetik Kesejahteraan Psikologis

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kesejahteraan_Psikolo gis	92	19	85	49,62	16,508
Valid N (listwise)	92				

Y01	Pearson Correlation	.189	.254	.481*	-.169	-.172	.069	.170	.616**
	Sig. (2-tailed)	.167	.061	.000	.217	.208	.616	.215	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y02	Pearson Correlation	.126	.194	.488*	-.122	-.161	.070	.169	.644**
	Sig. (2-tailed)	.360	.156	.000	.373	.241	.613	.218	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y03	Pearson	.141	.228	.502*	-.044	-.041	.067	.200	.652**

	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.306	.094	.000	.752	.765	.626	.143	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y04	Pearson Correlation	-.007	.163	.425*	-.178	-.108	.009	.101	.554**
	Sig. (2-tailed)	.961	.236	.001	.194	.431	.946	.464	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y05	Pearson Correlation	.153	.145	.314*	-.104	-.114	-.032	.085	.479**
	Sig. (2-tailed)	.266	.292	.020	.449	.406	.817	.537	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y06	Pears on Corre lation	-.041	-.110	.257	-.050	-.109	-.021	-.175	.521**
	Sig. (2- tailed)	.764	.423	.058	.716	.428	.879	.202	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y07	Pears on Corre lation	-.058	-.071	.151	-.023	-.197	.140	-.069	.536**
	Sig. (2- tailed)	.676	.609	.271	.866	.149	.309	.618	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y08	Pears on Corre	.169	.046	.205	-.094	.100	.110	.225	.466**

	lation								
	Sig. (2-tailed)	.219	.738	.133	.495	.466	.423	.099	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y09	Pearson Correlation	-.045	.419*	.380*	-.173	-.115	.009	.364*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.742	.001	.004	.207	.403	.947	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y10	Pearson Correlation	.058	.278*	.499*	-.155	-.051	.075	.195	.681**
	Sig. (2-tailed)	.676	.040	.000	.258	.713	.584	.154	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y11	Pearson Correlation	-.015	.042	-.245	.252	.240	.216	-.116	-.138
	Sig. (2-tailed)	.911	.760	.071	.063	.077	.113	.398	.315
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y12	Pearson Correlation	.120	.079	.557*	.110	.013	.104	.001	.711**
	Sig. (2-tailed)	.383	.568	.000	.423	.923	.449	.992	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y13	Pearson Correlation	.145	-.310*	.014	.116	-.015	.066	.099	.429**
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

	lation								
--	--------	--	--	--	--	--	--	--	--

	Sig. (2-tailed)	.291	.021	.917	.399	.913	.632	.473	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y14	Pearson Correlation	.370*	-.165	.122	.007	.036	.102	.216	.405**
	Sig. (2-tailed)	.005	.229	.375	.960	.795	.460	.113	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y15	Pearson Correlation	.225	-.058	.382*	.101	.063	.205	.242	.629**

	Sig. (2-tailed)	.099	.675	.004	.463	.650	.134	.075	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y16	Pearson Correlation	.187	-.076	.449*	.042	-.259	.113	.020	.669**
	Sig. (2-tailed)	.172	.582	.001	.760	.056	.412	.885	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y17	Pearson Correlation	.027	.188	.535*	-.134	-.196	-.099	.151	.592**
	Sig. (2-tailed)	.844	.169	.000	.330	.151	.470	.271	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

Y18	Pears on Corre lation	.168	.124	.666*	-.016	-.168	.056	.136	.696**
	Sig. (2- tailed)	.219	.367	.000	.906	.220	.684	.323	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y19	Pears on Corre lation	.384*	-.336*	.318*	.022	-.265	-.103	-.029	.523**
	Sig. (2- tailed)	.004	.012	.018	.871	.051	.456	.836	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y20	Pears on Corre lation	.389*	-.106	.377*	-.050	-.020	-.049	.382*	.600**

	Sig. (2-tailed)	.003	.439	.005	.718	.887	.722	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y21	Pearson Correlation	.287*	.267*	.342*	.236	.121	.285*	-.022	.570**
	Sig. (2-tailed)	.033	.049	.011	.083	.377	.035	.875	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y22	Pearson Correlation	.1	-.158	.106	.041	.003	.157	.224	.358**
	Sig. (2-tailed)	.439	.248	.441	.764	.981	.251	.100	.007
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

Y23	Pearson Correlation	-.158	1	.110	-.210	.048	.082	.194	.085
	Sig. (2-tailed)	.248		.425	.124	.729	.552	.156	.538

	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y24	Pearson Correlation	.106	.110	1	-.114	-.042	.093	.101	.598**
	Sig. (2-tailed)	.441	.425		.408	.760	.498	.465	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y25	Pearson Correlation	.041	-.210	-.114	1	.431*	.414*	-.045	.125
	Sig. (2-tailed)	.764	.124	.408		.001	.002	.745	.362
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y26	Pearson Correlation	.003	.048	-.042	.431*	1	.347*	.307*	.081

	Correlation				*		*		
	Sig. (2-tailed)	.981	.729	.760	.001		.009	.023	.558
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y27	Pearson Correlation	.157	.082	.093	.414*	.347*	1	.268*	.318*
	Sig. (2-tailed)	.251	.552	.498	.002	.009		.048	.018
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

5. Skor Hipotetik Aspek Workload

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

Workload	40	10	19	15,48	2,14
Valid N (listwise)	40				

6. Kategorisasi Aspek Workload

Kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	24	26,1	26,1	26,1
tinggi	68	73,9	73,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

7. Skor Hipotetik Aspek Emotional Demand

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Emotional_Demand	92	11	20	16,59	2,05
Valid N (listwise)	92				

8. Kategorisasi Aspek Emotional Demand

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	1	1,1	1,1	1,1
sedang	51	55,4	55,4	56,5
tinggi	40	43,5	43,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	

9. Skor Hipotetik Mental Demand

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mental_Demand	92	18	30	24,78	2,97
Valid N (listwise)	92				

10. Kategorisasi Aspek Mental Demand

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid rendah	1	1,1	1,1	1,1
sedang	45	48,9	48,9	50,0
tinggi	46	50,0	50,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

11. Skor Hipotetik Kesejahteraan Psikologis

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kesejahteraan_Psikologis	92	26	54	41,92	9,046
Valid N (listwise)	92				

12. Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	62	67,4	67,4	67,4
sedang	22	23,9	23,9	91,3
tinggi	8	8,7	8,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

13. Skor Hipotetik Aspek Penerimaan Diri

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Penerimaan_Diri	92	4	8	5,02	1,541
Valid N (listwise)	92				

14. Kategorisasi Aspek Penerimaan Diri

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	72	78,3	78,3	78,3
tinggi	20	21,7	21,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

15. Skor Hipotetik Hubungan Positif dengan Orang Lain

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
--	---	-------------	-------------	------	-------------------

Hub_Positif_Orang_Lain	92	5	10	6.40	2.049
Valid N (listwise)	92				

16. Kategorisasi Aspek Hubungan Positif dengan Orang Lain

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	71	77.2	77.2	77.2
tinggi	21	22.8	22.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

17. Skor Hipotetik Aspek Otonomi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Otonomi	92	4	11	5.14	1.819
Valid N (listwise)	92				

18. Kategorisasi Aspek Otonomi

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	66	71.7	71.7	71.7
sedang	26	28.3	28.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

19. Skor Hipotetik Aspek Penguasaan Lingkungan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penguasaan_Lingkungan	92	4	10	4.99	1.634
Valid N (listwise)	92				

20. Kategorisasi Aspek Penguasaan Lingkungan

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	73	79.3	79.3	79.3
tinggi	19	20.7	20.7	100.0
Total	92	100.0	100.0	

21. Skor Hipotetik Aspek Tujuan Hidup

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tujuan_Hidup	92	4	8	5.01	1.479
Valid N (listwise)	92				

22. Kategorisasi Aspek Tujuan Hidup

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	75	81.5	81.5	81.5

tinggi	17	18.5	18.5	100.0
Total	92	100.0	100.0	

23. Skor Hipotetik Aspek Pertumbuhan Pribadi

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Pertumbuhan_Priba di	92	5	10	6.25	1.843
Valid N (listwise)	92				

24. Kategorisasi Aspek Pertumbuhan Pribadi

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	74	80.4	80.4	80.4
tinggi	18	19.6	19.6	100.0
Total	92	100.0	100.0	

25. Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		10.10060478
	Most Extreme Absolute Differences		.078
	Positive		.048
	Negative		-.078
Test Statistic			.078
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

26. Uji Hipotesis

Correlations

		Job Demand	Kesejahteraan Psikologis
Job Demand	Pearson Correlation	1	.309**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	92	92
Kesejahteraan Psikologis	Pearson Correlation	.309	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	92	92

27. Surat Izin Penelitian Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 1233 /FPsi.1/PP.009/12/2021

02 Desember 2021

Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.

**Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah
(BPBD) Provinsi Jawa Timur**

di

Sidoarjo

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : CHAIRUNNISA MAHARANI / 18410196
Tempat Penelitian : Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)
Provinsi Jawa Timur
Judul Skripsi : Hubungan *Job Demand* dan *Psychological Well-Being*
pada Karyawan BPBD Provinsi Jawa Timur
Dosen Pembimbing : Umdatul Khoirot, M.Psi.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Ali Ridho

Tembusan:

1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.