

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Sumber Daya Pekerjaan, dan Keterlibatan dalam Pekerjaan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Pelangi Mitra Solusi

Febby Saputri ^{1*}, Dorothea Wahyu Ariani ²

^{1,2} Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

* febbrysaputri1203@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kesejahteraan karyawan dalam menunjang produktivitas dan keberlangsungan perusahaan, terutama pada industri dengan karakteristik pekerjaan yang dinamis dan menuntut seperti di PT Pelangi Mitra Solusi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi yang berjumlah 43 responden dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji asumsi klasik untuk memastikan validitas model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,857 ($> 0,05$); (2) sumber daya pekerjaan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan dengan nilai signifikansi 0,128 ($> 0,05$); (3) keterlibatan dalam pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$); dan (4) secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, sementara tuntutan dan sumber daya pekerjaan belum menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan secara individual. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada keterlibatan karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan kerja.

Keyword: *Tuntutan; Sumber Daya; Keterlibatan; Kesejahteraan*

Pendahuluan

Era globalisasi telah memberikan dampak signifikan dalam aspek kehidupan dunia bisnis dan industri. Globalisasi mengharuskan perusahaan untuk lebih kompetitif dan adaptif terhadap perubahan-perubahan pasar yang cepat dan dinamis. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), memiliki peranan yang sangat penting untuk mengelola aset paling berharga perusahaan yaitu, karyawan (Mattayang, 2022). Dalam menghadapi tantangan, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan, untuk memastikan setiap individu dalam organisasi mampu bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Elfiya & Retnowati, 2025). Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada kemampuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

kesejahteraan karyawan supaya dapat mempertahankan produktivitas, loyalitas, serta keterlibatan dalam pekerjaan (Putra et al., 2024).

Kesejahteraan karyawan menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan produktivitas. Kesejahteraan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal saja tetapi juga oleh kondisi internal pekerjaan dalam perusahaan (Alfajri, 2019). Kesejahteraan karyawan terhadap organisasi adalah hal utama bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena pada hakekatnya perusahaan dan karyawan merupakan kedua hal yang saling membutuhkan. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk memperoleh penghasilan, berkembang secara profesional, dan memenuhi kebutuhan hidup dan sebaliknya, perusahaan membutuhkan karyawan yang produktif, loyal, dan memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Putra et al., 2022). Kesejahteraan karyawan merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan (Abdullah et al., 2021). Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap material dan non material yang diberikan sesuai dengan standart kebijaksanaan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik serta mental karyawan agar produktivitas kerja meningkat (Mandala & Nurendra, 2020).

Tantangan-tantangan dalam pekerjaan terkadang sering muncul, terutama terkait dengan pengaruh tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan. Tuntutan pekerjaan yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan stress kerja yang berkepanjangan, kelelahan emosional, dan menurunnya kesejahteraan karyawan (Najimah et al., 2020). Sementara itu, sumber daya pekerjaan yang kurang tepat dapat menghambat kemampuan karyawan untuk mengelola tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga memperburuk dampak terhadap kesejahteraan karyawan (Natalia et al., 2023). Selain itu juga, keterlibatan karyawan dalam bekerja merupakan peran penting dalam mendukung kesejahteraan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan energi positif dalam pekerjaannya dan hal itu dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan yaitu tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan dan keterlibatan dalam pekerjaan (Böckerman, 2018).

Karyawan yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi secara terus menerus cenderung mengalami tingkat stress yang lebih tinggi serta penurunan kesejahteraan baik secara fisik maupun psikologis (Ningsih & Kara, 2023). Tuntutan pekerjaan adalah aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikologis yang berkelanjutan dan karenanya dikaitkan dengan tekanan pekerjaan, tuntutan emosional dan konflik peran (Iswari & Pradhanawati, 2018). Tuntutan pekerjaan adalah persyaratan fisik, kognitif, dan organisasional suatu pekerjaan yang harus dipenuhi dalam jangka waktu tertentu, dan sering kali melibatkan beban kerja yang berat, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas (Putra et al., 2022). Pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan didorong dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan (Wahyudi et al., 2023). Meskipun demikian, terdapat hasil penelitian lainnya yang menyimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan.

Sumber daya pekerjaan merupakan hal yang harus di utamakan dalam pencapaian dan tujuan utama perusahaan (Van den Heuvel et al., 2015). Sumber daya pekerjaan mencakup aspek- aspek fisik, sosial, dan organisasional yang tidak hanya membantu individu dalam

mencapai tujuan pekerjaan, tetapi juga mengurangi dampak negative dari tuntutan pekerjaan (Schaufeli, 2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap kesejahteraan di dorong dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa sumber daya pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan (Panggabean et al., 2019). Meskipun demikian, terdapat hasil penelitian lainnya yang menyimpulkan bahwa sumber daya pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan (Reeskens & Vandecasteele, 2017).

Keterlibatan dalam pekerjaan merupakan suatu kondisi psikologis positif yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan penyerapan penuh dalam menjalankan tugas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih bersemangat, merasa memiliki pekerjaan, serta menunjukkan loyalitas dan kepuasan kerja yang tinggi (Suhairi et al., 2024). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan tentang pengaruh keterlibatan dalam pekerjaan terhadap kesejahteraan menyimpulkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan (Nugraha & Purba, 2017). Meskipun demikian, terdapat hasil penelitian lainnya yang menyimpulkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan (Hutabarat, 2019).

PT. Pelangi Mitra Solusi adalah perusahaan yang beroperasi di sektor pembuatan dan penjualan kitchen set. Dengan dinamika pekerjaan yang kompleks, jam kerja yang tidak fleksibel dapat mengganggu waktu pribadi dan keluarga, dengan adanya kesesuaian yang baik antara pekerjaan dengan keterampilan dan background pendidikan setiap individu membuat karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan inovatif. Kondisi kerja yang bervariasi menimbulkan tantangan bagi karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berbeda. Melalui pengelolaan yang baik terhadap aspek – aspek tersebut, diharapkan kualitas hidup karyawan dapat meningkat, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Dengan adanya fenomena dan gap penelitian yang telah jelaskan sebelumnya maka dapat diketahui bahwa masih terdapat ketidaksesuaian penelitian yang memerlukan kajian secara lebih lanjut. Pada paparan sebelumnya, di mana tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan cukup banyak memberikan dampak terhadap kesejahteraan. Dengan demikian penelitian ini akan mengangkat judul “Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Sumber Daya Pekerjaan, dan Keterlibatan dalam Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan di PT. Pelangi Mitra Solusi.”

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada analisis simultan antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur kitchen set, yang belum banyak dikaji sebelumnya. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengeksplorasi dinamika kesejahteraan karyawan secara empiris pada lingkungan kerja dengan karakteristik jam kerja tidak fleksibel dan tuntutan adaptasi tinggi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Pelangi Mitra Solusi (Duli, 2020). Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan di PT. Pelangi Mitra Solusi yang terdiri dari 43 responden. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan menggunakan metode survei dan penyebaran kuesioner untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat

antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Pelangi Mitra Solusi.

Teknik pengumpulan sampel dilakukan dengan menggunakan Instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, digunakan Skala Likert sebagai teknik penilaian. Dimana responden akan memberikan jawaban berdasarkan 5 kategori yang tersedia. Sebagaimana terlihat dalam Tabel 1. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan menggambarkan pengaruh tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan secara lebih akurat.

Tabel 1. Kategori Responden Skala Likert

Penelitian Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Dalam uji validitas, jika total koefisien atau nilai dari suatu pernyataan yang diukur $\leq 0,05$ maka koefisien atau pernyataan dianggap valid. Begitu juga sebaliknya, jika total koefisien atau nilai pernyataan yang diukur berada pada $> 0,05$ maka koefisien atau pernyataan dianggap tidak valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi alat ukur terkhususnya dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Pada penelitian ini, menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Ghazali (2016) menjelaskan bahwa, jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel, namun sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas

Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dan melihat apakah nilai *residual* terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu model yang memiliki *residual* yang terdistribusi normal Dalam kajian penelitian ini menggunakan uji *one sample Kolmogorov – Smirnov test*. Distribusi data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi tidak normal (Duli, 2019).

Uji multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independent di dalam regresi berganda. Berdasarkan pedoman dalam mengambil keputusan uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor (VIF)*: Jika nilai *Tolerance* $\geq 0,10$: tidak terjadi multikolinearitas, Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$: terjadi multikolinearitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode yang digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidak konstanan varian error (*residual*) dalam model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melalui analisis grafik *scatterplot*. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola yang teratur, seperti bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit, maka menandakan terjadinya

heteroskedastisitas. Akan tetapi jika tidak terlihat pola yang jelas, seperti titik – titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi (Mokosolang et al., 2015).

Uji Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen Y. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai koefisien determinasi diukur melalui R-Square, yang nilainya berkisaran antara 0 hingga 1.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial uji t digunakan untuk mengetahui masing masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji masing – masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya yaitu H₀ ditolak jika nilai signifikan yang dihitung $\leq$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} \leq \alpha$ 0,05), dan H₀ diterima jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha$ 0,05).

Uji simultan (uji f)

Uji simultan atau uji f yaitu melakukan pengujian terhadap variabel – variabel independent yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen dengan melakukan pengujian uji F. Analisis perbandingan berdasarkan pada nilai signifikan (0,05) yang memiliki syarat dapat dilihat dengan, jika signifikan $F \leq 0,05$, maka H₀ ditolak yang artinya, variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel independent. Sebaliknya, jika $F > 0,05$ maka H₀ diterima yang artinya, variabel independent secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil

Deskripsi Karakteristik Populasi

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	35	83%
Perempuan	7	17%
Total	42	100%

Hasil Tabel 2. dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 42 orang yaitu, 35 laki – laki atau 83%, sedangkan perempuan sebanyak 7 orang atau 17%.

Tabel 3. Usia Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
25 s/d 30 Tahun	16	38%
31 s/d 35 Tahun	6	14%
36 s/d 40 Tahun	7	17%
41 s/d 45 Tahun	7	17%
>45 Tahun	6	14%
Total	42	100%

Hasil Tabel 3. diatas, distribusi usia responden terbagai sebagai berikut: 16 orang (38%) berusia 25 s/d 30 Tahun, 6 orang (14%) berusia 31 s/d 35 Tahun, 7 orang (17%) berusia 36 s/d 40 Tahun, 7 orang (17%) berusia 41 s/d 45 Tahun, dan 6 orang (14%) berusia >45 Tahun.

Tabel 4. Pendidikan Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	30	71%
D – III	2	5%
D – IV / S1	8	19%
S2	0	0%
Dan Lain - Lain	2	5%
Total	42	100%

Hasil Tabel 4. diatas dapat diketahui pendidikan responden sebanyak 42 yaitu, SMA/SMK/Sederajat 30 orang (71%), D-III 2 orang (5%), D-IV/S1 8 orang (19%), S2 0 orang (0%), dan lain – lain 2 orang (5%).

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung (Range)	R Tabel	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan (X1)	X1.1 – X1.14	0,491 – 0,903	0,3044	Valid
Sumber Daya Pekerjaan (X2)	X2.1 – X2.6	0,728 – 0,832	0,3044	Valid
Keterlibatan Pekerjaan (X3)	X3.1 – X3.3	0,822 – 0,880	0,3044	Valid
Kesejahteraan (Y)	Y.1 – Y.7	0,789 – 0,950	0,3044	Valid

Hasil Tabel 5. Menunjukkan bahwa uji validitas diatas dengan pengujian menggunakan 42 sampel, maka hasil uji instrument validitas diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan diperoleh r hitung > r tabel yang berarti semua item pernyataan tiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan (X1)	0,934	0,60	Reliabel
Sumber Daya Pekerjaan (X2)	0,885	0,60	Reliabel
Keterlibatan Dalam Pekerjaan (X3)	0,809	0,60	Reliabel
Kesejahteraan (Y)	0,955	0,60	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas diatas di dapatkan *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga disimpulkan bahwa data setiap pernyataan masing – masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20114777
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.098
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil gambar 1 diatas mengemukakan bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) diperoleh 0,150 yang terdapat nilai lebih besar dari 0,05, maka diperoleh kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

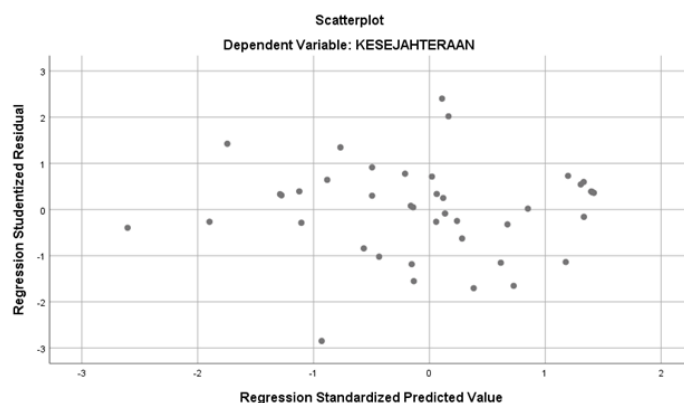
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.336	3.170		-.106	.916		
	TUNTUTAN PEKERJAAN	-.008	.046	-.016	-.182	.857	.966	1.036
	SUMBER DAYA PEKERJAAN	.278	.178	.212	1.558	.128	.396	2.526
	KETERLIBATAN DALAM PEKERJAAN	1.732	.349	.675	4.962	.000	.397	2.518

a. Dependent Variable: KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Gambar 2. Uji Multikolinieritas

Hasil gambar 2 diatas bahwa dalam uji multikolinieritas dapat diketahui nilai *tolerance* pada setiap variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF pada setiap variabel kurang dari 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Gambar 4 diatas, hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa semua sampel menyebar secara acak, tidak beraturan, dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, dan layak untuk digunakan sebagai interpretasi dan analisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.699	3.32511

a. Predictors: (Constant), KETERLIBATAN, TUNTUTAN, SUMBERDAYA
b. Dependent Variable: KESEJAHTERAAN

Gambar 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil gambar 4 diatas menunjukkan bahwa hasil pengolahan data diperoleh dari nilai Adjust R Square sebesar 0,699 yang dipahami variabel dependen (Y) dalam model Kesejahteraan dijelaskan dalam variabel *independent* yaitu Tuntutan Pekerjaan, Sumber Daya Pekerjaan, serta Keterlibatan Dalam Pekerjaan sebesar 69,9% sedangkan sisanya sebesar 30,1%.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.336	3.170		.916
	TUNTUTAN	-.008	.046	-.016	.857
	SUMBERDAYA	.278	.178	.212	.128
	KETERLIBATAN	1.732	.349	.675	.000

a. Dependent Variable: KESEJAHTERAAN

Gambar 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Gambar 5 menyajikan hasil uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kesejahteraan karyawan di PT Pelangi Mitra Solusi. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel tuntutan pekerjaan memiliki nilai t hitung sebesar -0,182 yang lebih kecil dari t tabel 1,685 serta nilai signifikansi sebesar 0,857 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Selanjutnya, sumber daya pekerjaan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan, dengan nilai t hitung sebesar 1,558 < 1,685 dan nilai signifikansi 0,128 > 0,05. Sebaliknya, variabel keterlibatan dalam pekerjaan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 4,962 yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hanya keterlibatan dalam pekerjaan yang terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Pelangi Mitra Solusi.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084.144	3	361.381	32.685	.000 ^b
	Residual	420.141	38	11.056		
	Total	1504.286	41			

a. Dependent Variable: KESEJAHTERAAN

b. Predictors: (Constant), KETERLIBATAN, TUNTUTAN, SUMBER DAYA

Gambar 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil gambar 6 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Pelangi Mitra Solusi.

Pembahasan

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Pelangi Mitra Solusi. Ditunjukkan melalui hasil signifikansi sebesar 0,857 atau lebih besar dari 0,05. Melalui hasil nilai yang tidak signifikan menunjukkan bahwa kualitas tuntutan pekerjaan pada perusahaan tidak mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Pelangi Mitra Solusi ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan (Loudoe et al., 2023).

Berdasarkan penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT Pelangi Mitra Solusi yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang berasal dari berbagai divisi dan memiliki latar belakang usia serta masa kerja yang beragam. Hal ini mencerminkan bahwa persepsi terhadap tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan tidak dipengaruhi secara langsung oleh karakteristik demografis tersebut. Besarnya variasi dalam karakteristik responden memperkuat temuan bahwa faktor tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja, tekanan waktu, maupun kompleksitas tugas, tidak secara otomatis menurunkan atau meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan.

Pengaruh Sumber Daya Perusahaan terhadap Kesejahteraan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengemukakan bahwa sumber daya pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Pelangi Mitra Solusi. Hal ini karena hasil signifikansi sebesar 0,128 lebih besar dari 0,05. Melalui hasil nilai yang tidak signifikan menunjukkan bahwa kualitas sumber daya pekerjaan pada perusahaan tidak mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Pelangi Mitra Solusi ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan (Radic et al., 2020).

Berdasarkan penelitian ini karyawan PT Pelangi Mitra Solusi tidak mengutamakan sumber daya pekerjaan sebagai salah satu tolak ukur untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karena karyawan masih bisa berkomitmen secara emosional dan mampu memberikan kontribusi maksimal sehingga menghasilkan output kinerja yang terarah bagi perusahaan. Jadi, meskipun sumber daya pekerjaan tidak secara signifikan memengaruhi kesejahteraan, karyawan tetap mampu mempertahankan komitmen dan kontribusi terhadap pekerjaan mereka.

Pengaruh Keterlibatan dalam Pekerjaan terhadap Kesejahteraan

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Pelangi Mitra Solusi. Ditunjukkan melalui hasil signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Melalui hasil nilai yang signifikan menunjukkan bahwa kualitas keterlibatan karyawan dalam pekerjaan pada perusahaan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap

kesejahteraan karyawan di PT Pelangi Mitra Solusi diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan (Halim, 2022).

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang diciptakan PT Pelangi Mitra Solusi cukup positif dan mendukung, karyawan yang selalu dilibatkan dalam pertumbuhan kerja di perusahaan, dukungan sosial dari rekan kerja dan material dari atasan membuat karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dengan output kinerja yang lebih terarah.

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Sumber Daya Pekerjaan, dan Keterlibatan dalam Pekerjaan terhadap Kesejahteraan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Pelangi Mitra Solusi. Hal ini ditunjukkan dari hasil signifikansi yaitu sebesar, 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai yang signifikan ini menunjukkan bahwa kualitas tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Maka dari itu, hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Elfiah & Retnowati, 2025).

Hasil penelitian ini menunjukkan tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan. Karena ketiga faktor ini saling melengkapi dan berkontribusi pada pengalaman keseluruhan karyawan di tempat kerja. Ketiga faktor ini bekerja secara sinergis, tuntutan pekerjaan yang baik meningkatkan semangat kerja, sumber daya pekerjaan yang sesuai meningkatkan motivasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan yang mendukung menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berkembang. Ketika semua elemen ini terintegrasi dengan baik, karyawan akan merasa lebih terikat secara emosional, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan mereka terhadap organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel independen yang diteliti, hanya keterlibatan dalam pekerjaan yang berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Pelangi Mitra Solusi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, variabel tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, masing-masing dengan nilai signifikansi sebesar 0,857 dan 0,128 yang lebih besar dari 0,05. Namun, ketika diuji secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh, secara bersama-sama faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap tingkat kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain cakupan subjek yang hanya terbatas pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan lokasi penelitian, serta mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, beban kerja psikologis, atau budaya organisasi yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sebagai salah satu kunci peningkatan kesejahteraan. Program kerja yang mendorong partisipasi aktif, otonomi, dan rasa memiliki dalam pekerjaan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Acknowledgment

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607-619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Alfajri, O. (2019). Pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) distribusi Jawa Timur area Surabaya utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 516-523.
- Böckerman, P. (2015). High-Involvement-Management und Mitarbeiterzufriedenheit. *IZA World of Labor*. <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.171>
- Duli, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.
- Elfiya, W. I., & Retnowati, E. (2025). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja, Total Kualitas Manajemen, Tuntutan Pekerjaan, Perilaku Kewarganegaraan, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tuban. *Jurnal sosial dan sains*, 5(3), 408-421. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i3.32072>
- Halim, G. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 229-244. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.244>
- Hutabarat, L. (2019). Pengaruh Kebijakan Harga Dan Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Cv. K3 Mart Cab. Setia Budi Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(2), 413-420.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52-65. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v1i2.47>

- Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 291-304. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9>
- Mattayang, B. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Social Society*, 2(2), 55–64. <https://doi.org/10.54065/jss.2.2.2022.256>
- Mokosolang, C., Prang, J., & Mananohas, M. (2015). Analisis Heteroskedastisitas Pada Data Cross Section dengan White Heteroscedasticity Test dan Weighted Least Squares. *d'Cartesian: Jurnal Matematika dan Aplikasi*, 4(2), 172-179. <https://doi.org/10.35799/dc.4.2.2015.9056>
- Najimah, M., Hidayatullah, M. S., & Rachmah, D. N. (2020). Pengaruh Persepsi Tuntutan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Karyawan X Ponsel Banjarbaru Dan Martapura. *Jurnal Kognisia*, 3(1), 1-5. <https://doi.org/10.20527/kognisia.2020.04.001>
- Natalia, D., Paseba, W. W., Zhalzadila, O., Lestari, H., & Erwina, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo. *Journal Social Society*, 3(1), 55–67. <https://doi.org/10.54065/jss.3.1.2023.312>
- Ningsih, I. R., & Kara, M. (2023). Pengaruh Belanja Pemerintah di Bidang Kesehatan, Pendidikan dan Inflasi Terhadap Indeks Pembangunan Manusia dan Kemiskinan di Sulawesi Selatan. *ICOR: Journal of Regional Economics*, 4(1), 40-54.
- Nugraha, A., & Purba, S. D. (2017). Tuntutan pekerjaan dan stres kerja sebagai variabel penentu turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 49-60. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2274>
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117-129. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.112>
- Putra, A. R., Darmawan, D., Djaelani, M., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i2.587>
- Putra, D. S., Kumbara, V. B., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 281-290. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1429>
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102518. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>
- Reeskens, T., & Vandecasteele, L. (2017). Economic hardship and well-being: Examining the relative role of individual resources and welfare state effort in resilience against economic hardship. *Journal of Happiness Studies*, 18, 41-62. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9716-2>

- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446-463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- Suhairi, S., Nurhazizah, N., Syanda, S., & Nasution, R. A. (2024). Transformasi Digital Riset Pemasaran Global dengan Integrasi Teknologi Terkini untuk Menyusun Strategi Responsif terhadap Perubahan Pasar Global. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 637-647. <https://doi.org/10.56672/syirkah.v3i2.175>
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of occupational and organizational psychology*, 88(3), 511-532. <https://doi.org/10.1111/joop.12128>
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>