

Gambaran Job Demand Resource pada Pekerja di JABODETABEK

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Hendrico Gustav Gaspersz Universitas Kristen Krida Wacana hendricogaspersz.hg@gmail.com Frieska Soplantila Universitas Kristen Krida Wacana Frieska.soplantila@ukrida.ac.id	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 2 Juni 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan referensi :

Gaspersz, H. G., & Soplantila, F. (2026). Gambaran Job Demand Resource pada Pekerja di JABODETABEK. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan* 5(2)1169-1178.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran job demand dan job resource pada pekerja di wilayah JABODETABEK berdasarkan model Job Demands-Resources (JD-R). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 385 pekerja yang berasal dari wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi, dengan rentang usia 22–54 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling. Instrumen yang digunakan merupakan kuesioner berbasis model JD-R yang mengukur dimensi job demand (tekanan kerja, tuntutan kognitif, tuntutan emosional, konflik peran, dan gangguan) serta job resource (otonomi, dukungan sosial, umpan balik, kesempatan pengembangan, dan pelatihan). Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dengan membandingkan mean empirik dan mean hipotetik untuk menentukan kategorisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job demand dan job resource berada pada kategori tinggi. Pada dimensi job demand, tekanan kerja, tuntutan kognitif, dan gangguan berada pada kategori tinggi, sedangkan tuntutan emosional dan konflik peran berada pada kategori sedang. Pada dimensi job resource, seluruh dimensi berada pada kategori tinggi dengan pelatihan sebagai dimensi tertinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja di JABODETABEK menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, namun juga didukung oleh sumber daya kerja yang memadai. Meskipun demikian, terdapat indikasi ketidaksesuaian antara tuntutan emosional yang relatif tinggi dengan sumber daya yang dominan berupa pelatihan, sehingga diperlukan perhatian organisasi dalam menyediakan sumber daya yang lebih relevan untuk mengatasi tuntutan emosional.

Kata Kunci: job demand, job resource, JD-R, pekerja, JABODETABEK

Abstract

This study aims to describe job demands and job resources among workers in the JABODETABEK area based on the Job Demands-Resources (JD-R) model. This research employed a quantitative approach using a survey method. The participants consisted of 385 workers from Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, and Bekasi, aged between 22–54 years. The sampling technique used was convenience sampling. The instrument used was a questionnaire based on the JD-R model, measuring dimensions of job demands (work pressure, cognitive demands, emotional demands, role conflict, and disturbances) and job resources (autonomy, social support, feedback, opportunities for development, and training). Data analysis was conducted using descriptive statistics by comparing empirical means and hypothetical means to determine categorization. The results showed that both job demands and job resources were in the high category. For job demands, work pressure, cognitive demands, and disturbances were categorized as high, while emotional demands and role conflict were categorized as moderate. For job resources, all dimensions were categorized as high, with training being the highest dimension. These findings indicate that workers in the JABODETABEK area experience high job demands but are also supported by adequate job resources. However, there is a potential mismatch between relatively high emotional demands and the most dominant resource, namely training, suggesting the need for organizations to provide more relevant resources to address emotional demands effectively.

Key Words: job demands, job resources, JD-R, workers, JABODETABEK

A. Pendahuluan

Perubahan dunia kerja pada era Industri 5.0 telah meningkatkan integrasi teknologi digital dalam aktivitas organisasi dan mengubah pola kerja menjadi lebih dinamis. Transformasi ini semakin dipercepat oleh pandemi COVID-19 yang mendorong perusahaan mengadopsi digitalisasi, otomasi, serta sistem kerja fleksibel. Kondisi tersebut meningkatkan kompleksitas pekerjaan dan menciptakan tuntutan kerja yang semakin tinggi bagi pekerja, khususnya di wilayah metropolitan seperti JABODETABEK yang merupakan pusat ekonomi dan bisnis terbesar di Indonesia.

Perubahan tersebut menyebabkan organisasi dan pekerja menghadapi lingkungan kerja yang semakin tidak stabil dan sulit diprediksi. Perusahaan dituntut untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan teknologi, kebutuhan pasar, serta pola kerja yang terus berkembang. Pada saat yang sama, pekerja juga dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan tersebut agar tetap mampu mempertahankan kinerja dan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja modern sering digambarkan melalui konsep VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity*), yaitu kondisi kerja yang cepat berubah, sulit diprediksi, kompleks, dan ambigu (Bennett & Lemoine, 2014). Karakteristik tersebut tercermin pada tingginya tekanan kerja, perubahan teknologi yang cepat, target pekerjaan yang semakin agresif, serta meningkatnya ekspektasi pelanggan. Kondisi ini berpotensi meningkatkan job demands pekerja berupa tekanan kerja, tuntutan kognitif, gangguan kerja, maupun tuntutan emosional.

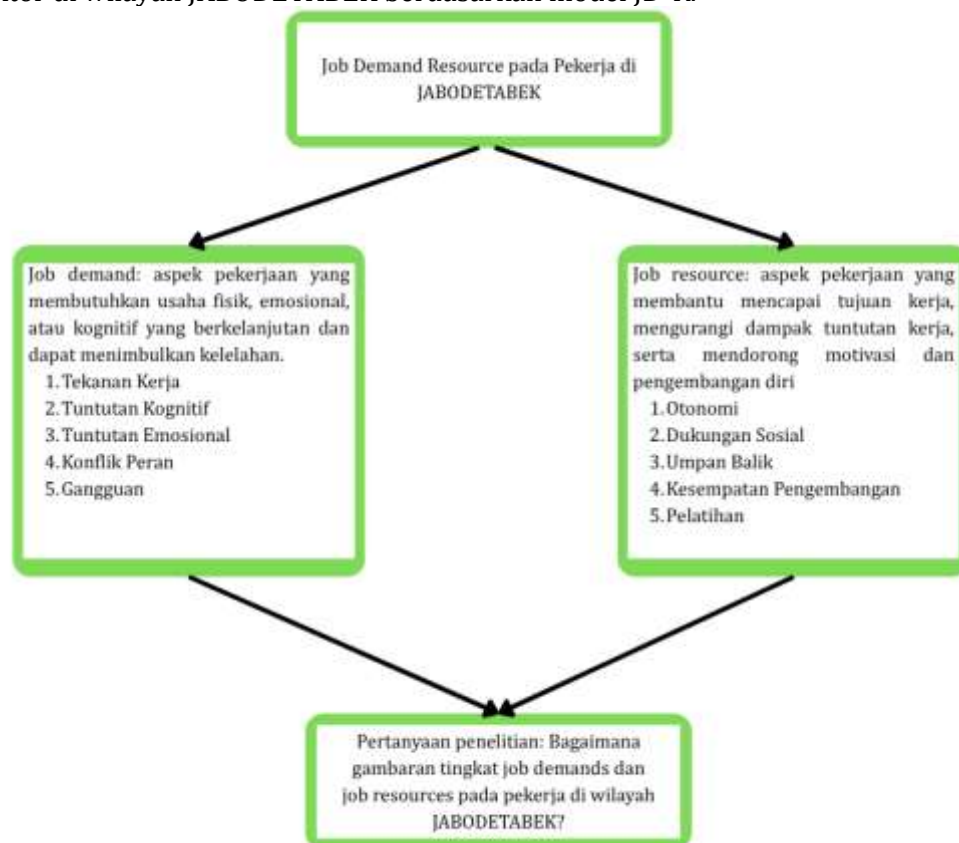
Model Job Demands-Resources (JD-R) menjelaskan bahwa kondisi kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara *job demands* dan *job resources*. *Job demands* yang tinggi berpotensi meningkatkan stres kerja dan *burnout*, sedangkan *job resources* berfungsi meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan pekerja (Bakker & Demerouti, 2007). Penelitian Bakker dan Demerouti (2007) menemukan bahwa *job demands* berkorelasi positif dengan *burnout*, sementara *job resources* berkorelasi positif dengan *work engagement*. Temuan tersebut diperkuat oleh Lesener et al. (2019) melalui meta-analisis longitudinal yang menunjukkan bahwa *job demands* berhubungan dengan peningkatan *burnout*, sedangkan *job resources* berperan sebagai faktor protektif yang mendukung kesejahteraan dan keterlibatan kerja. Kedua penelitian tersebut menegaskan pentingnya keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja dalam menjaga kesejahteraan pekerja.

Penelitian Naidoo-Chetty dan du Plessis (2021) menunjukkan bahwa *job resources*, seperti dukungan organisasi, kesempatan pengembangan, dan otonomi kerja, berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta keterlibatan kerja karyawan. Hasil serupa ditemukan oleh Aini et al. (2023), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial, pelatihan, dan sumber daya kerja lainnya berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Selain itu, Yudita

(2023) menemukan bahwa *job resources* meningkatkan kepuasan kerja melalui *work engagement*, sedangkan *job demands* menurunkan kepuasan kerja melalui *burnout*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *job resources* berfungsi sebagai faktor protektif terhadap dampak negatif tuntutan kerja.

Sementara itu, Bakker dan de Vries (2021) menjelaskan bahwa tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi sumber daya kerja yang memadai dapat meningkatkan stres kerja, kelelahan psikologis, dan risiko *burnout*. Temuan ini sejalan dengan penelitian pada sektor kesehatan oleh Muzakir dan Islam (2024), yang menunjukkan bahwa faktor-faktor pekerjaan berhubungan dengan meningkatnya stres kerja pada perawat, serta penelitian Puspanegara et al. (2023) yang menemukan bahwa tingginya beban kerja berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja pekerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik lingkungan kerja dan tingginya tuntutan pekerjaan berpotensi menurunkan kesejahteraan pekerja apabila tidak diimbangi sumber daya yang memadai.

Meskipun penelitian terdahulu telah banyak membahas hubungan *job demands* dan *job resources* dengan *burnout*, stres kerja, *work engagement*, dan kepuasan kerja, sebagian besar penelitian masih menggunakan pendekatan korelasional atau regresi serta berfokus pada sektor pekerjaan tertentu. Penelitian yang menggambarkan kondisi *job demands* dan *job resources* secara deskriptif pada pekerja lintas sektor, khususnya di wilayah metropolitan seperti JABODETABEK, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi *job demands* dan *job resources* pada pekerja lintas sektor di wilayah JABODETABEK berdasarkan model JD-R.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menggambarkan kondisi *job demands* dan *job resources* pada pekerja di wilayah JABODETABEK. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran fenomena secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Sementara itu, desain deskriptif digunakan karena penelitian berfokus pada penggambaran karakteristik variabel penelitian tanpa menguji hubungan sebab-akibat antar variabel (Creswell & Creswell, 2018). Dengan demikian, penelitian bertujuan memperoleh gambaran empiris mengenai tingkat *job demands* dan *job resources* berdasarkan Model Job Demands-Resources (JD-R).

Selain analisis deskriptif utama, penelitian ini juga melakukan analisis tambahan menggunakan *Independent Samples t-Test* dan *One-Way ANOVA* untuk mengeksplorasi kemungkinan perbedaan *job demands* dan *job resources* berdasarkan karakteristik demografis responden, seperti jenis kelamin dan lama bekerja. Analisis tambahan dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai distribusi persepsi pekerja terhadap kondisi kerja.

Partisipan penelitian merupakan pekerja aktif di wilayah JABODETABEK dengan kriteria inklusi: (1) berusia minimal 18 tahun, (2) berstatus karyawan aktif, dan (3) memiliki masa kerja minimal satu tahun pada perusahaan atau instansi saat ini. Kriteria tersebut ditetapkan agar partisipan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam mengevaluasi *job demands* dan *job resources* yang dialami. Sementara itu, pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, pekerja tidak aktif, atau pekerja informal dikecualikan dari penelitian.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, yaitu teknik *non-probability sampling* berdasarkan kemudahan akses dan kesediaan responden untuk berpartisipasi. Teknik ini dipilih karena populasi pekerja JABODETABEK tersebar luas dan berasal dari berbagai sektor pekerjaan. Populasi penelitian diperkirakan mencapai sekitar 14.850.825 pekerja berdasarkan data BPS tahun 2024. Perhitungan ukuran sampel menggunakan Raosoft Sample Size Calculator dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%, sehingga diperoleh jumlah minimum sampel sebanyak 385 responden (Raosoft Inc., 2004).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring (*online questionnaire*) melalui *Google Form*. Instrumen menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang skor 1 (tidak pernah), 2 (kadang kadang), 3 (jarang), 4 (sering), hingga 5 (sangat sering). Penyebaran kuesioner dilakukan melalui media sosial, email, dan jaringan profesional untuk menjangkau pekerja dari berbagai sektor di wilayah JABODETABEK.

Penelitian menggunakan *Job Demands-Resources Questionnaire* (JD-RQ) yang dikembangkan berdasarkan *model Job Demands-Resources* oleh Demerouti et al. (2001). Instrumen terdiri dari dua variabel utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. Dimensi *job demands* meliputi tekanan kerja, tuntutan kognitif, tuntutan emosional, konflik peran, dan gangguan. Sementara itu, dimensi *job resources* terdiri dari otonomi, dukungan sosial, umpan balik, kesempatan pengembangan, dan pelatihan. Instrumen terdiri dari 38 item dengan skala Likert 5 poin.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan tingkat *job demands* dan *job resources* pada pekerja di wilayah JABODETABEK. Statistik deskriptif yang digunakan meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Selain itu, penelitian menggunakan mean hipotetik dan mean empirik untuk menentukan kategorisasi tingkat *job demands* dan *job resources* menjadi rendah, sedang, atau tinggi berdasarkan norma Azwar (2016). Analisis dilakukan baik pada tingkat variabel maupun dimensi untuk mengidentifikasi aspek *job demands* dan *job resources* yang paling dominan dirasakan partisipan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Validitas dan Reliabilitas

a) Validitas Isi

Validitas isi dilakukan melalui *expert judgment* yang melibatkan tiga ahli psikologi dan psikologi industri organisasi untuk mengevaluasi relevansi, kejelasan, dan kesesuaian aitem dengan konstruk model JD-R. Hasil penilaian menunjukkan nilai *Scale-Content Validity Index* (S-CVI) sebesar 0,975, yang mengindikasikan tingkat validitas isi sangat baik. Dari total 40 aitem awal, terdapat 2 aitem yang direkomendasikan untuk dihapus karena memiliki makna yang tumpang tindih dengan aitem lain. Dengan demikian, jumlah aitem akhir yang digunakan dalam penelitian adalah 38 aitem. Nilai S-CVI >0,90 menunjukkan bahwa instrumen memiliki kesesuaian isi yang tinggi dengan konstruk teoritis yang diukur, sehingga dapat dikatakan bahwa aitem telah merepresentasikan dimensi *job demands* dan *job resources* secara memadai.

b) Validitas Tampang

Validitas tampang dilakukan melalui uji keterbacaan terhadap 8 responden yang sesuai dengan karakteristik populasi penelitian. Responden diminta menilai tingkat kejelasan dan kemudahan pemahaman setiap aitem serta memberikan masukan terhadap redaksi yang dianggap ambigu. Hasil uji menunjukkan bahwa sebagian besar aitem dapat

dipahami dengan baik, namun terdapat 6 aitem yang memerlukan revisi redaksional agar lebih jelas dan mudah dipahami responden. Setelah dilakukan perbaikan bahasa, seluruh aitem dinilai cukup representatif untuk digunakan pada tahap pengambilan data utama.

c) Validitas Kontruk

Validitas konstruk diuji menggunakan korelasi Pearson terhadap 60 partisipan yang diambil dari data penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh 38 aitem memiliki nilai koefisien korelasi di atas batas minimum 0,30, sehingga seluruh aitem dinyatakan valid sesuai kriteria Azwar (2016). Nilai koefisien validitas berada pada rentang 0,405–0,898.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kontruk

Item	Nilai Koefisien	Keterangan
1	0.717	Valid
2	0.793	Valid
3	0.786	Valid
4	0.749	Valid
5	0.417	Valid
6	0.570	Valid
7	0.405	Valid
8	0.601	Valid
9	0.726	Valid
10	0.776	Valid
11	0.861	Valid
12	0.736	Valid
13	0.877	Valid
14	0.707	Valid
15	0.843	Valid
16	0.898	Valid
17	0.863	Valid
18	0.890	Valid
19	0.781	Valid
20	0.773	Valid
21	0.874	Valid
22	0.879	Valid
23	0.679	Valid
24	0.727	Valid
25	0.747	Valid
26	0.825	Valid
27	0.779	Valid
28	0.697	Valid
29	0.580	Valid
30	0.682	Valid
31	0.792	Valid
32	0.810	Valid
33	0.802	Valid
34	0.798	Valid
35	0.780	Valid
36	0.851	Valid

37	0.855	Valid
38	0.873	Valid

Beberapa aitem menunjukkan nilai validitas tinggi, seperti dimensi konflik peran ($r=0,898$) dan tuntutan emosional ($r=0,877$), sedangkan nilai terendah ditemukan pada dimensi tuntutan kognitif ($r=0,405$). Meskipun demikian, seluruh nilai masih berada di atas batas minimal validitas sehingga tidak terdapat aitem yang dieliminasi pada tahap analisis konstruk.

d) Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui konsistensi internal alat ukur. Pengujian reliabilitas ini menggunakan data terpakai dengan menggunakan data 60 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *job demand* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,927, sedangkan *job resource* sebesar 0,887.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's α	Keterangan
<i>Job Demand</i>	0.927	Reliabel
<i>Job Resource</i>	0.887	Reliabel

2. Hasil Penelitian

a) Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 385 pekerja aktif di wilayah JABODETABEK yang memenuhi kriteria inklusi penelitian. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tingkat *job demands* dan *job resources* berdasarkan *model Job Demands-Resources (JD-R)*. Hasil menunjukkan bahwa *job demands* berada pada kategori tinggi dengan mean empirik sebesar 81,45, lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik (66). Sementara itu, *job resources* juga berada pada kategori tinggi dengan mean empirik sebesar 63,51, lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik (48). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa responden menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, namun pada saat yang sama memiliki sumber daya kerja yang relatif memadai untuk membantu menghadapi tuntutan tersebut.

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Dimensi	Mean Hipotetik	Mean Empirik	Kategorisasi
<i>Job Demand</i>	66	81.45	Tinggi
Tekanan Kerja	12	15.1	Tinggi
Tuntutan Kognitif	12	15.5	Tinggi
Tuntutan Emosional	18	21.4	Sedang
Konflik Peran	12	14.4	Sedang
Gangguan	12	15.1	Tinggi
<i>Job Resource</i>	48	63.51	Tinggi
Otonomi	9	11.5	Tinggi
Dukungan Sosial	9	12	Tinggi
Umpan Balik	9	12	Tinggi
Kesempatan Pengembangan	9	12.1	Tinggi
Pelatihan	12	15.9	Tinggi

Berdasarkan dimensi *job demands*, tuntutan kognitif ($M=15,5$) merupakan dimensi tertinggi, diikuti tekanan kerja ($M=15,1$) dan gangguan ($M=15,1$) yang juga berada pada kategori tinggi. Sebaliknya, tuntutan emosional ($M=21,4$) dan konflik peran ($M=14,4$) berada pada kategori sedang. Pada variabel *job resources*, seluruh dimensi berada pada kategori tinggi, dengan pelatihan ($M=15,9$) sebagai dimensi tertinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memperoleh dukungan organisasi yang relatif baik melalui kesempatan pelatihan, dukungan sosial, umpan balik, dan pengembangan kompetensi.

b) Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis *Independent Samples t-Test* dilakukan untuk mengetahui perbedaan tingkat *job demands* dan *job resources* berdasarkan jenis kelamin responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada *job demands* maupun *job resources* antara responden laki-laki dan perempuan ($p>0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap tuntutan kerja dan sumber daya kerja relatif serupa pada kedua kelompok. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis mengenai adanya perbedaan *job demands* maupun *job resources* berdasarkan jenis kelamin ditolak. Dengan demikian, jenis kelamin tidak menunjukkan pengaruh terhadap persepsi responden mengenai tuntutan kerja dan sumber daya kerja.

Tabel 4. *Independent Sample T-Test*

<i>Variabel</i>	<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Mean</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Job Demand</i>	<i>Laki laki</i>	81.4	-0.125	0.901
	<i>Perempuan</i>	81.5		
<i>Job Resource</i>	<i>Laki laki</i>	64.1	1.777	0.076
	<i>Perempuan</i>	63		

c) Perbedaan Berdasarkan Lama Bekerja

Analisis One-Way ANOVA dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan *job demands* dan *job resources* berdasarkan lama bekerja responden. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada kedua variabel berdasarkan kelompok masa kerja ($p>0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja dengan masa kerja yang berbeda memiliki kecenderungan persepsi yang relatif sama terhadap tuntutan kerja maupun sumber daya kerja. Hasil ANOVA menunjukkan bahwa variasi lama bekerja tidak menghasilkan perbedaan signifikan terhadap *job demands* maupun *job resources*. Dengan demikian, pengalaman kerja berdasarkan durasi masa kerja belum menunjukkan perbedaan persepsi terhadap kondisi kerja responden.

Tabel 5. *One Way ANOVA*

Dimensi	F	p
<i>Job Demand</i>	0.682	0.607
<i>Job Resource</i>	0.509	0.729

3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menggambarkan kondisi *job demands* dan *job resources* pada pekerja di wilayah JABODETABEK berdasarkan model *Job Demands-Resources* (JD-R). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *job demands* berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa pekerja di wilayah JABODETABEK cenderung menghadapi tuntutan kerja yang memerlukan usaha fisik, kognitif, maupun psikologis secara berkelanjutan. Tingginya *job demands* pada penelitian ini dapat dikaitkan dengan karakteristik lingkungan kerja metropolitan yang ditandai oleh persaingan tinggi, percepatan perubahan teknologi, target kerja yang meningkat, serta kompleksitas pekerjaan yang semakin besar pada era digital dan Industri 5.0.

Jika ditinjau berdasarkan dimensi, tuntutan kognitif merupakan dimensi dengan nilai tertinggi dibandingkan dimensi *job demands* lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa responden cenderung menghadapi pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Kondisi tersebut sejalan dengan perkembangan lingkungan kerja modern yang semakin bergantung pada teknologi dan menuntut pekerja untuk terus memperbarui pengetahuan serta keterampilan. Tingginya tuntutan kognitif mengindikasikan bahwa beban kerja pekerja saat ini tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mental. Selain itu, tingginya tuntutan kerja yang ditemukan dalam penelitian ini dapat mencerminkan adanya beban kerja berlebih (*work overload*), tekanan waktu (*time pressure*), serta berbagai gangguan kerja (*work interruptions*) yang umum dijumpai dalam lingkungan kerja modern. Temuan ini sejalan dengan Galanakis dan Tsitouri (2022), yang menjelaskan bahwa karakteristik tersebut merupakan bentuk *job demands* yang

sering muncul pada organisasi modern dan berpotensi meningkatkan tekanan psikologis pekerja apabila berlangsung secara terus-menerus.

Temuan mengenai tingginya *job demands* sejalan dengan penelitian Bakker dan Demerouti (2007), yang menyatakan bahwa tingginya tuntutan kerja berpotensi meningkatkan kelelahan kerja (*burnout*) apabila berlangsung dalam jangka panjang tanpa dukungan sumber daya yang memadai. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Saraswati (2020), yang menunjukkan bahwa *job demands* memiliki hubungan positif dengan *burnout*. Dengan demikian, tingginya *job demands* pada pekerja JABODETABEK dapat menjadi faktor risiko terhadap penurunan kesejahteraan psikologis apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Meskipun *job demands* berada pada kategori tinggi, penelitian ini juga menemukan bahwa tingkat *job resources* responden berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pekerja tidak hanya menghadapi tuntutan kerja yang besar, tetapi juga memperoleh sumber daya kerja yang relatif memadai, seperti dukungan sosial, kesempatan pengembangan, umpan balik, otonomi, dan pelatihan. Dalam model JD-R, *job resources* berfungsi sebagai faktor motivasional sekaligus penyangga (*buffer*) yang membantu mengurangi dampak negatif *job demands* terhadap kesejahteraan pekerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Berdasarkan hasil analisis dimensi, pelatihan merupakan dimensi *job resources* dengan nilai tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi tempat responden bekerja relatif memberikan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembelajaran. Temuan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai bentuk adaptasi organisasi terhadap perubahan kebutuhan kompetensi di era kerja modern. Organisasi yang menyediakan pelatihan berpotensi membantu pekerja meningkatkan kemampuan adaptasi, efikasi diri, dan kesiapan menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Meskipun pelatihan merupakan dimensi *job resources* dengan skor tertinggi, temuan penelitian ini menunjukkan adanya indikasi ketidaksesuaian (*mismatch*) antara sumber daya yang dominan tersedia dengan jenis tuntutan kerja yang dihadapi pekerja. Pada sisi *job demands*, tuntutan emosional masih berada pada tingkat yang relatif tinggi, sedangkan sumber daya yang paling menonjol justru berupa pelatihan. Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R), efektivitas suatu sumber daya tidak hanya ditentukan oleh jumlah atau intensitasnya, tetapi juga oleh kesesuaiannya dengan jenis tuntutan yang dihadapi pekerja.

Pelatihan umumnya berfungsi untuk meningkatkan kompetensi teknis, pengetahuan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pekerjaan. Namun demikian, pelatihan belum tentu mampu secara langsung membantu pekerja dalam mengelola kelelahan emosional, tekanan interpersonal, konflik dengan pelanggan, maupun beban psikologis yang muncul selama bekerja. Tuntutan emosional lebih membutuhkan sumber daya yang bersifat psikososial, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, program konseling karyawan, *psychological safety*, serta mekanisme pendampingan yang memungkinkan pekerja memperoleh bantuan emosional ketika menghadapi situasi kerja yang menekan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi tidak hanya perlu berfokus pada penyediaan pelatihan sebagai sarana pengembangan kompetensi, tetapi juga perlu memastikan tersedianya sumber daya yang secara spesifik mampu membantu pekerja menghadapi tuntutan emosional. Apabila tuntutan emosional terus meningkat tanpa diimbangi dukungan psikososial yang memadai, maka risiko munculnya stres kerja, kelelahan emosional, dan *burnout* dapat meningkat meskipun organisasi telah menyediakan berbagai program pelatihan bagi karyawannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aini et al. (2023), yang menemukan bahwa *job resources*, seperti dukungan sosial dan pelatihan, berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Selain itu, penelitian Yudita (2023) menunjukkan bahwa *job resources* meningkatkan kepuasan kerja melalui work engagement. Kesamaan temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa *job resources* memiliki peran penting dalam menjaga motivasi dan keterlibatan kerja pekerja meskipun berada pada lingkungan dengan tuntutan tinggi.

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja di wilayah JABODETABEK berada pada kondisi tingginya *job demands* yang diimbangi oleh tingginya *job resources*. Dalam perspektif model JD-R, kondisi tersebut dapat menggambarkan situasi kerja yang bersifat menantang (*challenging work environment*) namun tetap didukung oleh sumber daya yang memadai. Kondisi ini berpotensi mendorong pekerja untuk tetap mempertahankan performa dan keterlibatan kerja, selama *job resources* yang tersedia mampu mengimbangi tekanan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, apabila *job demands* terus meningkat tanpa peningkatan *job resources*, maka risiko stres kerja dan *burnout* dapat meningkat.

Selain analisis deskriptif, penelitian ini juga melakukan uji perbedaan berdasarkan karakteristik demografis. Hasil *Independent Samples t-Test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan *job demands* maupun *job resources* berdasarkan jenis kelamin. Sementara itu, hasil *One-Way ANOVA* menunjukkan bahwa lama bekerja juga tidak menghasilkan perbedaan signifikan terhadap kedua variabel penelitian. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa persepsi terhadap tuntutan kerja dan sumber daya kerja relatif serupa pada kelompok pekerja yang berbeda. Kemungkinan kondisi ini dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja modern yang menempatkan tekanan dan dukungan kerja secara relatif merata pada berbagai kelompok pekerja.

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan pentingnya organisasi mempertahankan serta meningkatkan *job resources*, khususnya pada aspek pelatihan, dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan. Penguatan sumber daya kerja menjadi strategi penting untuk membantu pekerja menghadapi tingginya tuntutan kerja sekaligus mendukung kesejahteraan dan keberlanjutan performa kerja. Dengan demikian, intervensi organisasi tidak hanya perlu difokuskan pada pengurangan *job demands*, tetapi juga pada optimalisasi *job resources* agar tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi *job demands* dan *job resources* pada pekerja di wilayah JABODETABEK berdasarkan model *Job Demands-Resources* (JD-R). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja di wilayah JABODETABEK memiliki tingkat *job demands* yang tinggi, khususnya pada dimensi tuntutan kognitif, tekanan kerja, dan gangguan. Pada saat yang sama, tingkat *job resources* juga berada pada kategori tinggi, dengan dimensi pelatihan sebagai aspek yang paling dominan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pekerja menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, namun memperoleh sumber daya kerja yang relatif memadai untuk membantu mengelola tekanan kerja dan mendukung pelaksanaan tugas.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan tingkat *job demands* maupun *job resources* berdasarkan karakteristik demografis tertentu, sehingga persepsi terhadap tuntutan kerja dan sumber daya kerja cenderung serupa pada kelompok responden yang berbeda. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja di wilayah metropolitan seperti JABODETABEK ditandai oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang disertai ketersediaan dukungan kerja yang relatif baik.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan *job resources*, seperti pelatihan, dukungan sosial, kesempatan pengembangan, dan umpan balik, guna membantu pekerja menghadapi tingginya *job demands*. Penguatan *job resources* menjadi penting untuk mendukung kesejahteraan pekerja serta menjaga motivasi dan performa kerja dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu penggunaan teknik *convenience sampling* yang membatasi generalisasi hasil penelitian terhadap seluruh populasi pekerja di Indonesia. Selain itu, penelitian menggunakan pendekatan deskriptif sehingga belum menjelaskan hubungan sebab-akibat antara *job demands* dan *job resources*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan teknik sampling yang lebih representatif dan mengembangkan analisis hubungan antar variabel untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika *job demands* dan *job resources*.

E. Referensi

- Aini, N. N., Rosadi, B., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Model permintaan pekerjaan–sumber daya untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6227>
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi ke-4). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In C. Cooper (Ed.), *Wellbeing: A complete reference guide* (Vol. III, pp. 37–64). Wiley-Blackwell.
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What VUCA really means for you. *Harvard Business Review*, 92(1–2), 27–42.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Galanakis, M., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052762>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- McKinsey & Company. (2023). *The state of organizations 2023: Ten shifts transforming organizations*. McKinsey & Company.
- Muzakir, H., & Islam, A. (2024). Hubungan faktor pekerjaan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Daerah Jakarta Timur. *Jurnal Kesehatan Terpadu (Integrated Health Journal)*, 14(2), 77–84. <https://doi.org/10.32695/jkt.v14i2.354>
- Naidoo-Chetty, M., & du Plessis, M. (2021). Job demands and job resources of academics in higher education. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1871>
- Puspanegara, A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih, N. (2023). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023. *Journal of Public Health Innovation*, 4(1), 217–226. <https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.966>
- Raosoft Inc. (2004). Raosoft sample size calculator. <http://www.raosoft.com/samplesize.html>
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 2(3), 104–110. <https://doi.org/10.18051/JBiomedKes.2019.v2.104-110>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- World Economic Forum. (2020). *COVID-19: How digital investments can help the recovery*. World Economic Forum.
- Yudita, Y. (2023). Pengaruh job demands-resources (JD-R) terhadap job satisfaction melalui work engagement dan burnout pada perawat di RSUD Labuang Baji Makassar (Tesis Magister, Universitas Hasanuddin).