

JOB STRESS TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING SAMSAT KOTA SALATIGA

Sutarto Wijono¹, Widya Kusumaningrum²

widyakningrum27@gmail.com²

Universitas Kristen Satya Wacana

ABSTRAK

Perubahan sistem kerja menjadi salah satu dampak transisi setelah pandemi dua tahun yang lalu, khususnya pelayanan SAMSAT Kota Salatiga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job stress terhadap employee well-being SAMSAT Kota Salatiga. Populasi penelitian ini adalah pegawai SAMSAT Kota Salatiga sejumlah 44 pegawai. Pengambilan data dalam penelitian dilakukan menggunakan skala job stress dan employee well-being. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan job stress terhadap employee well-being SAMSAT Kota Salatiga sebesar $R^2 = 0,472$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi job stress, maka akan semakin rendah employee well-being samsat tersebut. Penelitian ini diharapkan memberikan implikasi bagi pegawai, kantor samsat, dan peneliti selanjutnya sebagai insight dan mengembangkan manajemen stres dalam bekerja untuk mencapai kesejahteraan bagi pegawai.

Kata Kunci: *job stress, employee well-being.*

PENDAHULUAN

Perubahan sistem pelayanan terjadi pada beberapa fasilitas pelayanan publik. Dalam UU No. 25 Tahun 2009 dijelaskan bahwa pelayanan publik menjadi bentuk upaya pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi setiap warga negara atas barang dan jasa, maupun penyelenggaraan pelayanan publik. Salah satunya pelayanan publik yang mengalami perubahan sistem yaitu SAMSAT sejak tahun 2022 yang mengharuskan pihaknya dapat memberikan pelayanan pada masyarakat sesuai dengan mutu. SAMSAT atau Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap merupakan industri yang bergerak di bidang jasa, berorientasi pada pengetahuan dan layanan, serta menjadi wadah bagi masyarakat dalam pengurusan pembayaran wajib pajak yang mengharuskan mereka menjaga image positif kepada pelanggan (Pradhan & Hati, 2019). International Labor Organization (2020), berpendapat bahwa perubahan lingkungan kerja akibat pandemi tersebut menjadi tantangan besar bagi pegawai untuk dapat beradaptasi dengan baik. Hal ini menjadikan pemerintah Indonesia turun tangan dalam membantu meminimalkan hal tersebut yang merupakan dampak pandemi (Wirapratama & Dahesihari, 2022). Salah satu adaptasi pegawai yaitu menggantungkan pekerjaan dengan teknologi digital dan internet hingga terjadi peningkatan 40% pada penggunaan digital dan internet di kondisi tersebut (Agustini, 2020). Bashori dan Meiyanto (2017) menyatakan bahwa adaptasi diperlukan bagi pegawai yang mengalami perubahan sistem kerja yang mana akan menimbulkan perbedaan sikap serta reaksi psikologis antara pegawai satu dengan lainnya. Hal ini dialami oleh pegawai SAMSAT Kota Salatiga. Oleh karena itu pihak manajemen di SAMSAT mulai mengalami perubahan sistem pelayanan sesuai dengan mutu yang dicanangkan, mereka menuntut pekerja sesuai dengan mutu tersebut dengan cara meningkatkan employee well-being. Para pegawai SAMSAT perlu melakukan adaptasi terhadap pekerjaan yang bergantung pada teknologi digital dan internet supaya mereka bisa bekerja secara maksimal dimana hal ini akan berhubungan dengan employee well-being.

Penulis pada Hari Kamis, 23 Februari dan Selasa, 28 Maret 2023 melakukan wawancara dengan 11 pegawai SAMSAT Kota Salatiga. Hasil wawancara tersebut terkait dengan fenomena-fenomena positif maupun negatif dari beberapa aspek Employee Well-Being. Penulis menemukan dari 11 pegawai, 2 pegawai mengaku kurang dapat berperan sebagai anggota keluarga ketika harus membagi kehidupannya di rumah untuk mengerjakan tugas dari kantor yang belum selesai. Selain itu, gangguan sistem membuat pegawai merasa tidak dapat beristirahat dengan baik karena harus menyelesaikan pekerjaan yang sempat tertunda. Terdapat 6 pegawai yang merasa senang dengan fasilitas yang diberikan oleh tempat kerja seperti tunjangan yang sesuai dengan usaha yang telah dilakukan, perlindungan tenaga kerja, dan peraturan organisasi dari kantor. Sisanya, 3 pegawai mengatakan bahwa mereka belum mencapai kepuasan hidup sebagai individu yang bekerja karena menghadapi perubahan sistem kerja yang serba digital dan kurang memiliki kesiapan dari masing-masing pegawai tersebut. Hal tersebut didukung oleh penelitian Wang dkk (2020) yang menyatakan bahwa peraturan kerja bagi pekerja jarak jauh yang mengakibatkan pekerja kurang mampu mengelola keseimbangan hidup mereka dimana hal ini berpengaruh pada kesejahteraan kerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diduga ada masalah terkait dengan employee well being di SAMSAT Salatiga.

Employee well being menjadi hal utama bagi setiap industri dan organisasi pekerjaan, terbukti dengan beberapa penelitian atau referensi ilmiah dalam dunia industri dan organisasi. Pernyataan tersebut dijelaskan oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara (2022) bahwa employee well-being salah satunya dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas pekerja di tempat kerja, serta memberikan kehidupan dan kesehatan yang lebih baik bagi pekerja. Selain itu, employee well-being di tempat kerja juga penting untuk kelangsungan individu dalam organisasi dan organisasi tersebut (Aryanti dkk, 2020). employee well-being tidak hanya kesejahteraan di tempat kerja saja, namun juga kesejahteraan akan kelangsungan hidup pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat yang mengatakan pentingnya employee well-being dapat membentuk kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi di seluruh dunia (Porath dkk., 2012). Kondisi ini berbeda dengan pengelolaan employee well-being di Indonesia dimana belum banyak dilakukan penelitian terkait dengan employee well-being. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai kesejahteraan pegawai yang cocok dengan industri dan organisasi pekerjaan di Indonesia.

Ada ungkapan yang mengatakan bahwa ada dampak positif dan negatif employee well-being. Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan Dananjaya (2000), employee well-being berpengaruh secara signifikan terhadap pelayanan data di masyarakat. Employee well-being juga dinilai efektif memberikan dampak pada memotivasi kinerja pegawai (Senthil dan Lokesh, 2021). Kesejahteraan secara parsial juga dapat meningkatkan moral kerja (Salombe dkk., 2019). Schmidt (2019) juga mengatakan bahwa kesejahteraan, absensi, dan presentism pegawai berdampak positif terhadap persepsi pegawai dalam menilai keadilan organisasi. Jika employee well-being tidak diperhatikan akan berdampak negatif terhadap hasil kerja yang tidak maksimal (Poli, 2023). Pengaruh lain dari kurangnya kesejahteraan pegawai akan menurunkan tingkat religiusitas ketika menghadapi situasi kecemasan dan stress (Daulay dkk., 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi employee well being adalah stres kerja. Pernyataan tersebut dikemukakan oleh Simone (2014), mengatakan bahwa ada empat faktor yang dapat mempengaruhi well-being bagi para pekerja yaitu tempat kerja, trait atau kepribadian, dukungan sosial, dan stres kerja. Harahap dkk. (2023) juga berpendapat bahwa stres kerja dapat mempengaruhi employee well-being. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja tinggi berdampak pada penurunan employee well-being sehingga

perlu dukungan dari supervisor atau atasan melalui pemberian umpan balik serta dukungan terhadap kesehatan mental dan fisik. Employee well-being dipengaruhi oleh menurunnya sumber daya manusia dan meningkatnya tuntutan pekerjaan (Cañibano dkk., 2020). Daniel (2019) juga menyatakan bahwa stres kerja yang tidak ditangani akan berdampak pada penurunan kinerja pekerja. Stres kerja atau job stress merupakan kondisi dimana individu merasa terancam sebagai reaksi dari stimulus yang didapat ketika bekerja, baik secara fisik dan psikologis (Robbins dan Judge, 2017).

Berdasarkan wawancara dengan pihak manajemen SAMSAT Salatiga, mereka mengatakan bahwa pegawai mempersiapkan diri untuk mendapat tenaga yang cukup sebelum melayani masyarakat khususnya wajib pajak yang kurang paham alur administrasi perpajakan. Wajib pajak tersebut membuat pegawai kesal, berkeringat, dan lelah. Selain itu, keluhan akibat perubahan cara kerja dari manual menjadi digital serta adanya gangguan sistem dari pusat yang mengakibatkan keterlambatan penginputan data sehingga membuat pegawai merasa tidak dapat bekerja secara maksimal. Beberapa pegawai juga pernah mencampuradukkan antara masalah pribadi dengan pekerjaan dan sebaliknya dimana ini mengganggu fokus kerja mereka. Fenomena tersebut diduga terdapat masalah terkait dengan job stress di SAMSAT Salatiga. Jika hal ini terus terjadi, maka akan berdampak buruk bagi kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai. Pihak manajemen penting untuk mengelola dampak negatif dari stres kerja agar pekerja mampu bekerja secara maksimal (Daniel, 2019). Oleh karena itu, penelitian job stress penting dilakukan agar pihak manajemen mengetahui strategi untuk mengatasi hal tersebut.

Hasil riset penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pendapat pro dan kontra terhadap pengaruh job stress terhadap employee well being. Penelitian yang dilakukan oleh Schmidt dkk (2019), menunjukkan adanya stres kerja yang meliputi ketidakseimbangan pemberian hadiah kerja, tidak adanya komitmen pekerjaan, dan pengendalian dalam penawaran kerja akan berdampak pada penurunan kesejahteraan pekerja (employee well-being). Menurut Yu dkk (2021) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pekerja (employee well-being). Sebaliknya, hasil penelitian Sari (2022) menunjukkan stres kerja berpengaruh tidak signifikan pada kesejahteraan pekerja, dimana penelitian ini berarti bahwa pekerja memiliki stres kerja yang sedang, namun memiliki kesejahteraan tinggi. Temuan ini menjelaskan bahwa pekerja yang mengalami stres kerja dapat mencapai kualitas kesejahteraan lebih baik melalui dukungan sosial. Sejalan dengan temuan tersebut, Tsalasah dkk (2019) juga mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan bagi employee well-being. Artinya, stres kerja yang rendah akan meningkatkan kesejahteraan psikologis bagi para pekerja. Penelitian lain juga menyatakan bahwa stres kerja secara berpengaruh signifikan bagi employee well-being (Washinta & Hadi, 2021).

Ada beberapa perbedaan dengan temuan yang sebelumnya penulis identifikasi. Temuan tersebut dilakukan Yu dkk (2021) yaitu membahas mengenai pengaruh antara stres kerja dengan kesejahteraan pegawai. Yu dkk (2021) menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan alat ukur skala yang diolah sendiri oleh Yu dkk (2021), sedangkan pada penelitian ini menggunakan alat ukur skala hasil adaptasi skala sebelumnya yaitu job stress oleh Robbins dan Judge (2011) serta skala employee well-being oleh Zheng dkk (2015). Temuan Yu dkk (2021) ini menggunakan subjek pekerja hotel di Korea. Hal tersebut berbeda dengan subjek penelitian ini yaitu pegawai SAMSAT Kota Salatiga. Selain itu, adanya perbedaan karakteristik budaya kerja di Korea dan Indonesia menjadi hal menarik untuk diteliti. Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh job stress terhadap employee well-being SAMSAT Kota Salatiga.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berupa data angka dengan pengolahan data statistika untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Azwar, 2011). Metode penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan data melalui skala kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancalah Penelitian dan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan di SAMSAT Kota Salatiga pada hari Senin, 16 Oktober 2023 sampai Selasa, 17 Oktober 2023. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan angket kepada pegawai SAMSAT Kota Salatiga. Dalam pengambilan data ini, peneliti tidak mengalami kendala yang berarti.

B. Partisipan Penelitian

Partisipan merupakan pegawai di SAMSAT Kota Salatiga. Partisipan penelitian ini berjumlah 44 pegawai yang terdiri atas X partisipan pria dan Y partisipan wanita, baik dari kepala bagian, staff kantor, staff pelayanan, tenaga teknis, dan honorer.

Tabel 1

No	Jenis Kelamin	N	Percentase
1.	Laki-laki	36	81,1%
2.	Perempuan	8	18,2%
	Total	44	100%

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

a. Kategorisasi *Job Stress*

Tabel 2

Skor	Kriteria	F	Percentase	Min	Max	Mean
45 – 52	Sangat tinggi	1	2,3			
37 – 44	Tinggi	4	9,1			
29 – 36	Sedang	25	56,8	13	52	31
21 – 28	Rendah	12	27,3			
13 – 20	Sangat Rendah	2	4,5			
Jumlah		44	100%	SD = 6,630		

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa variabel *job stress* memiliki nilai minimum 13 dan nilai maksimum sebesar 39, nilai rata-rata *Job Stress* sebesar 31, dan standar deviasi data *Job Stress* 6,630. Selain itu, data tabel tersebut dapat dideskripsikan bahwa kategorisasi skor nilai variabel *job stress* dari 44 responden menunjukkan adanya kategori penyebaran dari tingkatan sangat tinggi hingga sangat rendah. Persebaran kategori *job stress* dari yang “paling tinggi” memperoleh hasil persentase sebesar 2,3%, kategori “tinggi” sebesar 9,1%, kategori “sedang” sebesar 56,8%, kategori “rendah” sebesar 27,3%, dan kategori “sangat rendah” sebesar 4,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *job*

stress pada pegawai dalam kategori sedang. Berikut perhitungan skor kategorisasi tabel diatas.

$$\begin{aligned}
 \text{Interval Job Stress} &= \frac{\text{jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\
 &= \frac{39 - 13}{5} \\
 &= \frac{26}{5} \\
 &= 5
 \end{aligned}$$

b. Kategorisasi *Employee Well-Being*

Tabel 3

Skor	Kriteria	F	Persentase	Min	Max	Mean
45 – 52	Sangat tinggi	8	18,2			
37 – 44	Tinggi	6	13,6			
29 – 36	Sedang	1 8	40,9	39	68	53,55
21 – 28	Rendah	7	15,9			
13 – 20	Sangat Rendah	5	11,4			
Jumlah		4 4	100%	SD = 7,955		

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa variabel *EWB* memiliki nilai minimum 39 dan nilai maksimum sebesar 68, nilai rata-rata *EWB* sebesar 53,55, dan standar deviasi data *EWB* 7,955. Selain itu, data tabel tersebut dapat dideskripsikan bahwa kategorisasi skor nilai variabel *EWB* dari 44 responden menunjukkan adanya kategori penyebaran dari tingkatan sangat tinggi hingga sangat rendah. Persebaran kategori *EWB* dari yang “sangat tinggi” memperoleh hasil persentase sebesar 18,2%, kategori “tinggi” sebesar 13,6%, kategori “sedang” sebesar 40,9%, kategori “rendah” sebesar 15,9%, dan kategori “sangat rendah” sebesar 11,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *EWB* pada pegawai dalam kategori sedang. Berikut perhitungan skor kategorisasi tabel diatas.

$$\begin{aligned}
 \text{Interval EWB} &= \frac{\text{jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\
 &= \frac{68 - 39}{5} \\
 &= \frac{29}{5} \\
 &= 7
 \end{aligned}$$

2. UJI ASUMSI

1) Uji Normalitas

Tabel 4

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Job Stress	EWB
N	44	44

Normal Parameters ^{a,b}	31,00	53,55	152,82
	6,630	7,955	19,747
	,114	,148	,233
Most Extreme Differences	,114	,148	,233
	-,092	-,102	-,150
Kolmogorov-Smirnov Z		,114	,148
Asymp. Sig (2-tailed)		,182 ^c	,016 ^c

a. Test distribution normal

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,182 > p = 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Tabel 5

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	2069,409	19	108,916	1,471	,210
Job	Between Groups	Linearity	1	605,767	,135	,717
Stress*	Deviation from Linearity	1463,642	18	81,313	1,535	,187
EWB						
	Within Groups	651,500	24	27,146		
	Total	2720,909	43			

Berdasarkan nilai Sig. Deviation from Linearity, kedua variabel tidak linier karena memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar $0,007 < 0,05$. (signifikansi linear jika $p > 0,05$). Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear secara signifikan antara variabel *job stress* dan variabel *employee well-being*.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6

Correlations

Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	Unstandardized Residual	
			X	
			1,000	,050
		Sig. (2-tailed)	.	,749
		N	44	44
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,050	1,000
		Sig. (2-tailed)	,749	.
		N	44	44

Berdasarkan perhitungan uji Heteroskedastisitas Spearman's rho menunjukkan nilai signifikansi two-tailed sebesar $0,749 > 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

4) Uji Multikolinearitas

Tabel 7

Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Uji Multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance $1,000 > 0,1000$ dan VIP $1,000 < 10,00$.

3. Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 8

Model Summary					
Mode	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,472 ^a	,223	,204		7,097

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut, nilai R menunjukkan adanya hubungan antardua variabel sebesar 0,472. Nilai R square menjelaskan besarnya pengaruh antara variabel *job stress* terhadap variabel *employee well-being*. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *job stress* terhadap variabel *employee well-being* dengan nilai sebesar 0,472 dan variabel X memberikan pengaruh sebesar 22,3% terhadap variabel Y.

Tabel 9

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605,767	1	605,767	12,029	,001 ^b
	n					
	Residual	2115,142	42	50,361		
	Total	2720,909	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Tabel di atas menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel terhadap variabel Y. dengan signifikansi sebesar 0,001; $p<0,005$, maka dapat disimpulkan variabel *job stress* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *employee well-being*.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, peneliti menyebarkan angket pada 16-17 Oktober 2023 di kantor SAMSAT Kota Salatiga yang dilakukan dengan durasi 15 menit untuk setiap pegawai. Data yang sudah terkumpul selanjutnya diolah oleh peneliti. Pertama, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melakukan diskriminasi item yang lemah. Berdasarkan 28 item skala *job stress*, tersisa 13 item valid yang mewakili setiap aspek variabel *job stress* tersebut. Selanjutnya untuk skala *EWB* terdiri atas 18 item skala dan tersisa 17 item valid yang juga mewakili setiap aspek variabel *EWB*. Peneliti melanjutkan pengolahan data dengan melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS dan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,749 yang berarti bahwa model regresi penelitian ini adalah homokedastisitas. Hal ini karena signifikansi $> 0,05$.

Peneliti melakukan tahap berikutnya yaitu melakukan uji linear untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang signifikan. Peneliti memperoleh nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar 0,007; $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear secara signifikan antara variabel *job stress* dan variabel *employee well-being*. Kemudian, dilakukan pengolahan analisis regresi linear sederhana dan memperoleh nilai R sebesar 0,472. Nilai R square menjelaskan besarnya pengaruh antara variabel *job stress* terhadap variabel *employee well-being*.

D. Pembahasan

Penelitian ini menguji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *job stress* terhadap *employee well-being* SAMSAT Kota Salatiga. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai $R^2=0,472$; $p<0,05$. Artinya terdapat pengaruh linear signifikan *job stress* terhadap *employee well-being* SAMSAT Kota Salatiga. Hasil penelitian tersebut mungkin disebabkan oleh beberapa alasan. **Pertama**, sebagian besar pegawai SAMSAT Kota Salatiga menganggap bahwa ketika mereka bekerja seringkali menghadapi *job stress* yang membuat mereka mengalami *employee well-being* yang rendah. Pernyataan ini didukung oleh hasil temuan dari Yu dkk., (2021) yang menyatakan secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan *job stress* terhadap *employee well-being*. **Kedua**, sebagian besar pegawai SAMSAT Kota Salatiga menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan mendapat banyak tekanan atau *job stress*, sehingga mengalami ketidakseimbangan antara jumlah pegawai yg melayani dan masyarakat yang dilayani yang kemudian berpengaruh terhadap *employee well-being*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Egu dkk. (2021) yang menyatakan bahwa ketika jumlah pegawai tidak sebanding dengan jumlah pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat akan memunculkan stres kerja bagi pegawai tersebut. **Ketiga**, sebagian besar pegawai menganggap bahwa mereka menghadapi tuntutan dan tekanan kerja dari masyarakat yang membuat mereka mengalami *job stress* sehingga mempengaruhi *employee well-being*. Pendapat ini didukung oleh temuan Laelasari dan Meily (2016) yang menyebutkan adanya faktor hubungan interpersonal yang kurang baik sebesar, sehingga pegawai cenderung mengalami stres kerja. **Keempat**, jika dilihat dari data demografi jenis kelamin, didapatkan hasil bahwa laki-laki memiliki tingkat *employee well-being* lebih tinggi daripada perempuan dengan rata-rata sebesar 56,92, serta laki-laki memiliki nilai $t=-0,992 < p=0,05$ karena laki-laki lebih kuat dalam bekerja dan mendukung kehidupan di keluarganya, sedangkan perempuan memiliki nilai $t=-1,131 < p=0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Inglehart (2002) menemukan bahwa perempuan memiliki tingkat tingkat kesejahteraan yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki karena perempuan lebih mudah mengalami emosi negatif dan depresi. Selain itu, temuan Handayani dkk (2023) menyebutkan bahwa partisipan laki-laki lebih merasakan kesejahteraan dibandingkan partisipan perempuan, khususnya dalam menghadapi stres.

Uji hipotesis tersebut menjawab hipotesis awal bahwa terdapat pengaruh antara variabel *job stress* terhadap variabel *employee well-being* yang dialami oleh pegawai SAMSAT Kota Salatiga dengan nilai signifikansi sebesar 0,472. Variabel *job stress* (X) memberikan pengaruh signifikan sebesar 22,3% terhadap variabel *employee well-being* (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Yu dkk., (2021) yang menyebutkan terdapat pengaruh *job stress* terhadap *employee well-being* dengan nilai signifikansi sebesar $p<0,05$. Tingkat stres kerja tinggi akan menurunkan kesejahteraan pegawai sehingga perlu dukungan dari supervisor atau atasan melalui pemberian umpan balik serta dukungan terhadap kesehatan mental dan fisik pegawai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat keterbatasan yaitu ukuran sampel yang terlalu kecil sehingga kurang dapat menggambarkan keadaan yang

sesungguhnya. Selain itu, adanya faktor ketidaktahuan peneliti terhadap kejujuran responden dalam memberikan jawaban dalam angket kuesioner yang dibagikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan job stress terhadap employee well-being pegawai SAMSAT Kota Salatiga.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, P. (2020). Penggunaan Internet Naik 40% Akibat Physical Distancing. Aptika.Kominfo.Go.Id. <https://aptika.kominfo.go.id/2020/04/penggunaan-internet-naik-40-akibatphysical-distancing/>

Armaou, M., Konstantinidis, S., & Blake, H. (2019). The Effectiveness of Digital Interventions for Psychological Well-Being in the Workplace: A Systematic Review Protocol. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(1), 255. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010255>

Aryanti, R. D., Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being. Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>

Azwar, S. (2011). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bashori, M. F., & Meiyanto, I. J. K. S. (2019). Peran Job Insecurity Terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP), 3(1), 25. <https://doi.org/10.22146/gamajop.42396>.

Cañibano, A., Chamakiotis, P. and Russell, E. (2020), “Virtual Teamwork and Employee Well-Being-The Covid-19 Effects.pdf”, ESCP Research Institute of Management (ERIM).

Daniel, Cross Ogohi. (2019). Effects of Job Stress on Employee’s Performance. International Journal of Business, Management and Social Research, 06 (02), 375-382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. Journal of Management, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>

Dartey-Baah, K., Quartey, S.H., Osafo, G.A., 2020. Examining Occupational Stress, Job Satisfaction and Gender Difference Among Bank Tellers: Evidence from Ghana. Int. J. Product. Perform. Manag.

Daulay, N., Darmayanti, N., Harahap, A. C. P., Wahyuni, S., Mirza, R., Dewi, S. S., Hardjo, S., Indrawan, Y. F., Aisyah, S., Harahap, D. P., & Munisa, M. (2022). Religiosity as Moderator of Stress and Well-Being Among Muslim Students During the Pandemic in Indonesia. Islamic Guidance and Counseling Journal, 5(2). <https://doi.org/10.25217/igcj.v5i2.2696>

Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of Job Satisfaction: the Use of Quality of Work Life factors. Benchmarking: An International Journal, 26(3), 1–23. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>

Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Shrestha, P. (2022). The mediating role of Work-Family Conflict on Role Overload and Job Stress Linkage. Built Environment Project and Asset Management, 12(6), 924–939. <https://doi.org/10.1108/bepam-12-2021-0153>

Egu, Maria Fatimah, MKP Abdy Keraf, R. Pasifikus Ch. Wijaya. (2021). Overview Pf Work Stress on Ngada District Land Office. Journal of Health and Behavioral Science 4 (1),

115-129. DOI: <https://doi.org/10.35508/jhbs.v4i1.5207>.

Griffin, M. A., & Clarke, S. (2011). Stress and Well-Being at Work. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology: Vol. 3. Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization* (pp. 359-397). Washington DC: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/12171-010>

Hamdani, D. (2016). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Data Pegawai dan Penggajian Pegawai (Studi Kasus: BPRS Shadiq Amanah).

Handayani, Winna Andini Handayani, Chandra Yudistira Purnama, & Nisa Ariandini. (2023). Kesejahteraan Mahasiswa: Peran Penghayatan Stres Akademik Berdasarkan Peran Jenis Kelamin. *Jurnal Education and development*

Hight, S.K., Park, J.Y., 2019. Role stress and alcohol use on restaurant server's job satisfaction: Which comes first? *Int. J. Hosp. Manag.* 76, 231–239.

Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian. *Petrochemical Industry. Safety and Health at work*, 8(1), 67-71. doi:10.1016/j.shaw.2016.07.002

Inglehart, R. (2002). Gender, aging, and subjective well-being. *International Journal of Comparative Sociology*, 43(3-5), 391-408. <https://doi.org/10.1177%2F002071520204300309> (PDF) Body Dissatisfaction dan Keterkaitannya dengan Subjective Well-Being pada Perempuan Masa Emerging Adulthood. Available from: https://www.researchgate.net/publication/347412532_Body_Dissatisfaction_dan_Keterkaitannya_dengan_Subjective_Well-Being_pada_Perempuan_Masa_Emerging_Adulthood [accessed Oct 30 2023].

https://www.researchgate.net/publication/365476237_EMPLOYEE_WELL-BEING_CONCEPT_DIMENSIONS_AND_FACTORS

International Labor Organization, 2020. COVID-19 And the World of Work: Impact and Policy Responses. Retrieved from: https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrjcEojjhk540eltdXNy0A;_ylu=Y29sbwNncTEEcG9zAzMEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1681455779/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww2019.ilo.org%2fwcmsp5%2fgroups%2fpublic%2f---dgreports%2f---dcomm%2fdocuments%2fbriefingnote%2fwcms_738753.pdf/RK=2/RS=utDK0tP4FDzsp7u3asvhFA3c9fA

IOSR Journal of Business and Management. (n.d.). <https://doi.org/10.9790/487x>

Jeong, J.-G., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2020). Employees' Weekend Activities and Psychological Well-Being via job stress: A Moderated Mediation Role of Recovery Experience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1642. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051642>

Kementerian Badan Usaha Milik Negara. (2022, February 7). Kementerian Badan Usaha Milik Negara. Retrieved April 6, 2023, from <https://bumn.go.id/media/news/detail/kesejahteraan-yang-baik-untuk-pelayanan-yang-terbaik>

Kim, H.-K. In the COVID-19 Era, Effects of Job Stress, Coping Strategies, Meaning in Life and Resilience on Psychological Well-Being of Women Workers in the Service Sector. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 9824. <https://doi.org/10.3390/ijerph19169824>

Laelasari, Eva & L Meily Kurniawidjaja. (2016). Faktor Kondisi Pekerjaan Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Litbang Kesehatan. *Jurnal Ekologi Kesehatan*, 15 (2). DOI:10.22435/jek.v15i2.4863.127-139

Mangkunegara, A. (2010). Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.

Mahomed, F., Oba, P., & Sony, M. (2022). Exploring employee well-being during the COVID-19 remote work: Evidence from South Africa. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 91–111. <https://doi.org/10.1108/ejtd-06-2022-0061>

Muhammad Ade Kurnia, Sutrisno, Fauzi, Ikhsan Amar, & Abu Muna Almaududi. (2023). The Impact of Digital Technology on Employee Job Stress: A Business Psychology Review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 3635–3638.

Peraturan Undang Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Poli, A. D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. X (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).

Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at Work: Toward its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement.

Sari, A. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10 (2), 597-606.

Journal of Organizational Behavior, 33(2), 250–275. <https://doi.org/10.1002/job.756>

Pradhan, R. K., & Hati, L. (2019). The Measurement of Employee Well-Being: Development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385–407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>

Reinke, K., Gerlach, G.I. Linking Availability Expectations, Bidirectional Boundary Management Behavior and Preferences, and Employee Well-Being: an Integrative Study Approach. *J Bus Psychol* 37, 695–715 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09768-x>

Robbins, S. dan Judge, T. 2011. Perilaku Organisasi. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P., Judge, dan Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324–336.

Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*.

Salombe, R., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kesejahteraan dan Konflik Terhadap Moral Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).

Schmidt, B., Schneider, M., Seeger, P., van Vianen, A., Loerbroks, A., & Herr, R. M. (2019). A Comparison of Job Stress Models. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 61(7), 535–544. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001582>.

Senthil, B Arul & Lokhes, Harshitha. (2021). Impact of Employee Well-Being on Organizational Performance in Workplace. *Wesleyan Journal of Research*, 14 (30).

Simone, S.D. (2014). Conceptualizing Wellbeing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5 (12)

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tenaga Kerja. Badan Pusat Statistik. (n.d.). Retrieved January 26, 2023, from

<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>.

Tsalasah, E. F., Noermijati, & Ratnawati, K. (2019). The Effect of Work Stress On The Performance Of Employees Psychological Well-Being And Subjective Well-Being. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 95–107. <https://doi.org/http://dx.doi.org>.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J. and Parker, S.K. (2020), “Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective”, *Applied Psychology*, Vol. 70 No. 1, pp. 16-59, doi: 10.1111/apps.12290.

Warr, P. (1999). Kesejahteraan dan tempat kerja. Dalam D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Kesejahteraan: Fondasi Psikologi Hedonis* (hlm. 392–412). New York, NY: Yayasan Russell SAGE.

Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). The effect of job stress and job satisfaction on psychological well-being. *Journal of Management Science (JIM)*, 9(2010), 1–9.

Wong, A. K., Kim, S. (S., Kim, J., & Han, H. (2021). How the COVID-19 Pandemic Affected Hotel Employee Stress: Employee Perceptions of Occupational Stressors and Their Consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102798. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102798>

Yang, FX, Lau, VMC, 2019. Pelanggan Jahat, Bos Malaikat, dan Rekan Kerja Kompetitif: kelelahan karyawan garis depan. *Int. J. Hosp. Kelola*. 83, 1–10.

Yousaf, S., Rasheed, M.I., Hameed, Z., Luqman, A., 2019. Occupational Stress and its Cutcomes: the Role of Work-Social Support in the Hospitality Industry. *Pers. Rev.* 49 (3), 755–773.

Yu, Jongsik, Junghyun Park and Sunghyup Sean Hyun. (2021). Impacts Of The COVID-19 Pandemic On Employees’ Work Stress, Well-Being, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Employee-Customer Identification, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, DOI: 10.1080/19368623.2021.1867283.