

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan karyawan atau *employee wellbeing* telah menjadi perhatian utama dalam dunia kerja modern. Kesejahteraan karyawan bukan hanya tentang kepuasan kerja, tetapi juga mencakup aspek fisik, mental, emosional, dan sosial dari kehidupan karyawan (Trenerry et al., 2021) . Dalam konteks global, organisasi semakin menyadari bahwa investasi dalam kesejahteraan karyawan berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas, penurunan tingkat absensi, dan peningkatan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan menciptakan tenaga kerja yang lebih termotivasi, terlibat, dan produktif. Hal ini didukung oleh berbagai penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan oleh Magnier-Watanabe et al. (2023) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kemajuan perusahaan. Hasil penelitian Sarah Saad (2023) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan secara positif mempengaruhi kinerja yang bersangkutan dalam organisasi. Karyawan yang sehat dan terlibat aktif akan lebih produktif dan inovatif serta mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan.

Di Jepang, penurunan jumlah tenaga kerja, meningkatnya *turn over* karyawan mendorong perusahaan-perusahaan untuk mulai memprioritaskan kesejahteraan karyawan agar menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih tinggi (Magnier-Watanabe et al., 2023). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berdampak positif pada kinerja, kepuasan kerja, dan kesuksesan karier

dan menurunkan biaya perawatan kesehatan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (Black et al., 2019). Peningkatan komitmen dan produktivitas kerja akan terlihat pada perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan (Mendoza-Ocasal et al., 2024). Selain itu, iklim organisasi yang positif berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan hubungan yang sehat di tempat kerja, mengurangi perilaku negatif dan meningkatkan kesehatan mental (Janiukštis et al., 2024). Penelitian Arif & Rivai (2022) juga menemukan bahwa stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu stress kerja juga dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan seperti hasil penelitian Rindu et al. (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap stres kerja; semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin rendah tingkat stres kerja.

Berdasarkan Teori *Job Demands-Resources (JD-R)* diketahui bahwa kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara *job demand (JD)* dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) (Galanakis & Tsitouri, 2022). *Job demand (JD)* yang berlebihan tetapi tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kesejahteraan. Sebaliknya, jika sumber daya pekerjaan tersedia dalam jumlah yang memadai, dapat membantu karyawan mengatasi *job demand (JD)* dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Model ini memberikan kerangka kerja yang diperlukan untuk memahami bagaimana organisasi dapat merancang pekerjaan dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Dalam industri manufaktur karyawan dihadapkan pada lingkungan kerja yang menantang dan penuh tekanan. *Job demand (JD)* yang tinggi, seperti target produksi yang ketat, jam kerja yang panjang, dan kondisi kerja yang kurang ergonomis, dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan (Lin et al., 2019). Pada industri manufaktur, risiko kecelakaan kerja, paparan debu, kebisingan dan fleksibilitas kerja berkontribusi pada penurunan kesejahteraan karyawan. Karena perusahaan terlalu fokus pada efisiensi produksi dan profitabilitas, kesejahteraan karyawan terabaikan. Namun, kesejahteraan karyawan yang menurun akan berdampak pada kinerja perusahaan. Kelelahan dan tingkat stress yang tinggi akan menyebabkan potensi kesalahan yang dilakukan karyawan saat bekerja menjadi lebih tinggi, produktifitas akan menurun, frekuensi pengambilan cuti seperti cuti sakit akan mengalami peningkatan dan jumlah karyawan yang mengundurkan diri makin meningkat. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan tingginya tingkat turnover. Hal ini juga dapat berujung pada burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional dan penurunan pencapaian pribadi (Dessler, 2018). Untuk mencegah hal-hal tersebut terjadi, perusahaan harus mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Rendahnya kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari berbagai indikator. Salah satu indikator paling utama adalah tingkat *burnout (BO)* atau kelelahan kerja yang tinggi. Karyawan yang mengalami *burnout (BO)* merasa lelah secara emosional, kehilangan minat pada pekerjaan mereka, dan merasa kurang efektif dalam pekerjaan mereka (Tawfik et al., 2019). Kondisi ini akan menyebabkan

produktivitas karyawan menurun, kesalahan kerja meningkat dan penurunan kualitas produk. Selain *burnout (BO)*, tingkat absensi dan *turn over* karyawan yang tinggi merupakan gejala lain yang menunjukkan rendahnya kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa tidak sejahtera di tempat kerja cenderung lebih sering mengambil cuti sakit dan akan mencari pekerjaan di tempat lain. Kondisi ini akan menyebabkan terjadinya gangguan pada operasional perusahaan, biaya rekrutmen dan pelatihan meningkat, serta hilangnya pengetahuan dan keterampilan yang berharga. Selain itu, rendahnya kesejahteraan karyawan juga diindikasikan dengan keluhan kesehatan fisik dan mental, seperti sakit kepala, gangguan tidur, kecemasan, dan depresi.

Ryff & Keyes (1995) melakukan analisis terhadap dimensi-dimensi kesejahteraan dan mengusulkan sebuah model multidimensional. Model ini menyoroti tiga dimensi utama kesejahteraan: kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*), kesejahteraan sosial (*social wellbeing*), dan kesejahteraan emosional (*emotional wellbeing*). *Psychological wellbeing (PWB)* mencakup aspek-aspek seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Kesejahteraan sosial (*social wellbeing*) mencerminkan bagaimana individu merasakan hubungan mereka dengan masyarakat dan komunitas mereka. Kesejahteraan emosional (*emotional wellbeing*) berfokus pada perasaan dan suasana hati individu, termasuk kebahagiaan, kepuasan, dan keseimbangan emosi (Ryff & Keyes, 1995). Model ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami dan mengukur kesejahteraan secara holistik.

Fokus penulis pada penelitian ini adalah pada dimensi *psychological wellbeing (PWB)*. Ada beberapa pertimbangan penulis mengambil fokus pada dimensi *psychological wellbeing (PWB)*:

1. *Psychological wellbeing (PWB)* merupakan pondasi utama dari kesejahteraan.

Psychological wellbeing (PWB) merupakan pondasi bagi dimensi kesejahteraan lainnya. Ketika karyawan memiliki *psychological wellbeing (PWB)* yang baik, mereka mampu menjaga kesehatan fisik, membangun hubungan sosial yang positif dan meningkatkan produktivitas kerja karena lebih fokus, kreatif, dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas.

Sebaliknya, *psychological wellbeing (PWB)* yang buruk dapat berdampak negatif pada semua area kehidupan. Karyawan yang stres, cemas, atau depresi akan mengalami masalah kesehatan fisik, kesulitan dalam hubungan, dan penurunan kinerja kerja.

2. Berdampak Langsung pada Kinerja dan Produktivitas

Psychological wellbeing (PWB) yang baik sangat terkait dengan kinerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa positif tentang diri mereka sendiri, pekerjaan mereka, dan perusahaan lebih terlibat dalam pekerjaan, lebih termotivasi, lebih kreatif dan inovatif dan lebih sedikit absen atau cuti

Oleh karena itu, perusahaan yang berinvestasi dalam *psychological wellbeing (PWB)* karyawan, akan memperoleh dampak positif dari peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan retensi karyawan.

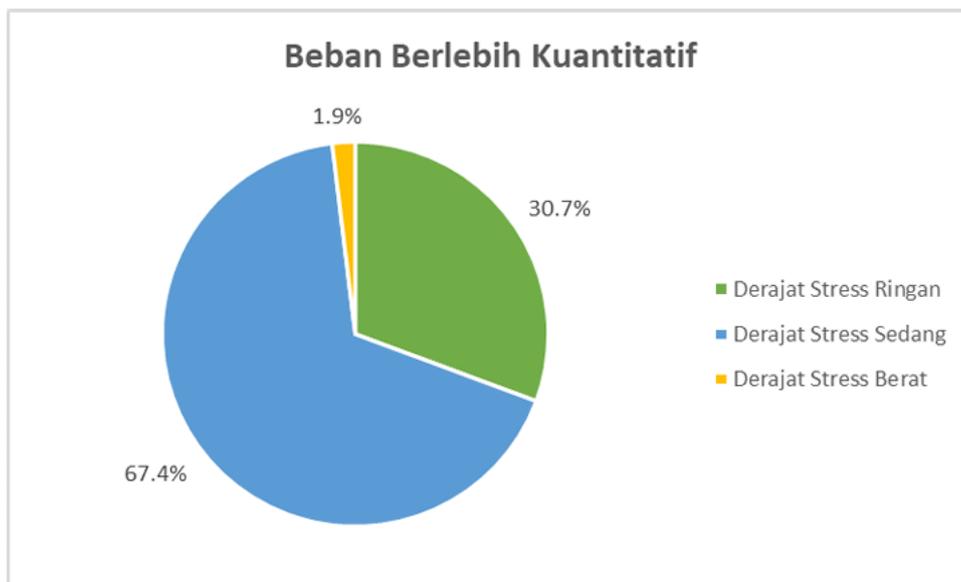
3. Mengurangi Biaya yang Terkait dengan Kesehatan Mental

Masalah kesehatan mental di tempat kerja dapat menimbulkan biaya yang signifikan bagi perusahaan, di antaranya biaya perawatan kesehatan, biaya absensi, penurunan produktivitas dan biaya pergantian karyawan, karena karyawan yang tidak bahagia atau stres berpotensi lebih besar untuk mengundurkan diri. Dengan memprioritaskan *psychological wellbeing (PWB)*, perusahaan dapat mengurangi biaya-biaya tersebut dan meningkatkan keuntungan finansial mereka.

Fenomena *psychological wellbeing (PWB)* ini telah didokumentasikan dalam berbagai literatur. Berdasarkan laporan *International Labour Organization (ILO)* yang berjudul *Stress at Work: A Collective Challenge* (ILO, 2016) menemukan bahwa sekitar 14% tenaga kerja global melaporkan gejala stres kronis, dengan dampak ekonomi signifikan akibat penurunan produktivitas dan peningkatan absensi. Sedangkan *State of the Global Workplace Report* (Gallup, 2022) menemukan bahwa 59% pekerja mengalami *stress* akibat beban kerja dan rendahnya dukungan sosial dan hanya 20% pekerja yang merasa sejahtera secara mental.

Industri semen di Indonesia, termasuk PT Semen Padang, menghadapi tantangan besar dalam hal produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan di sektor ini sering dihadapkan pada tuntutan fisik yang berat, tekanan terhadap target produksi, jadwal kerja yang padat serta kondisi kerja yang berisiko tinggi dapat mempengaruhi *psychological wellbeing (PWB)* karyawan. Berdasarkan

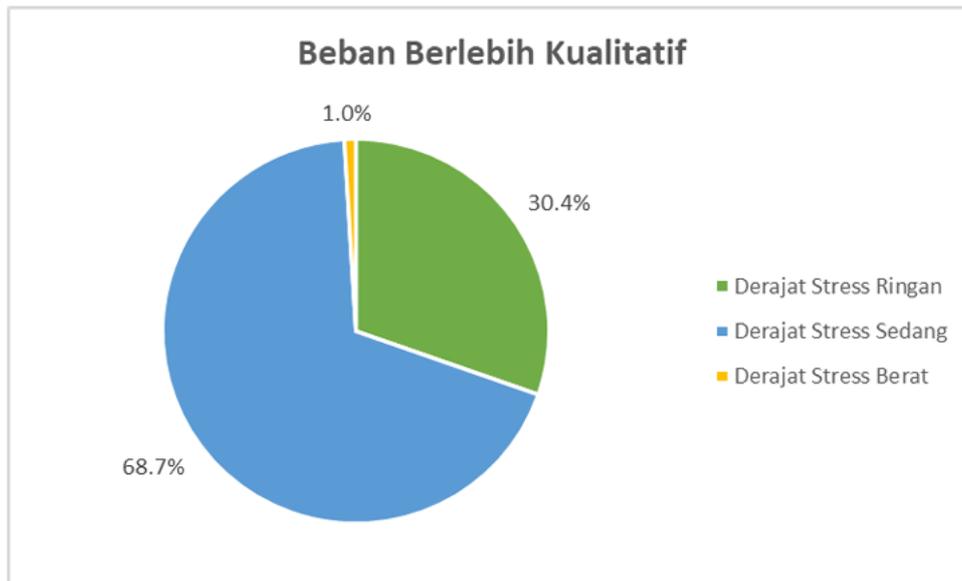
pengukuran Faktor Psikologi di PT. Semen Padang yang dilakukan oleh PT. Sucofindo tahun 2023 tingkat stress karyawan cukup tinggi yang disebabkan oleh beban kerja berlebih baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, seperti yang tergambar pada diagram pie berikut :



Gambar 1.1 Beban Kerja Kuantitatif (Hasil Survey Sucofindo 2023)

Sumber : Laporan Jasa Pemeriksaan Lingkungan Kerja Faktor Psikologi Survey Diagnosis Stress Tahun 2023 PT. Semen Padang oleh PT. Sucofindo

Beban kerja berlebih kuantitatif yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus ditanggung oleh individu. Dari survei yang dilakukan terdapat 1.9% koresponden yang mengalami Derajat *Stress* Berat yang berasal dari Departemen Tambang & Pengelolaan Bahan Baku (1 Orang), SI (2 Orang), Departemen Rendal Produksi (2 orang) dan Produksi Semen (1 Orang).



Gambar 1.2 Beban Kerja Kualitatif (Hasil Survey Sucofindo 2023)

Sumber : Laporan Jasa Pemeriksaan Lingkungan Kerja Faktor Psikologi Survey

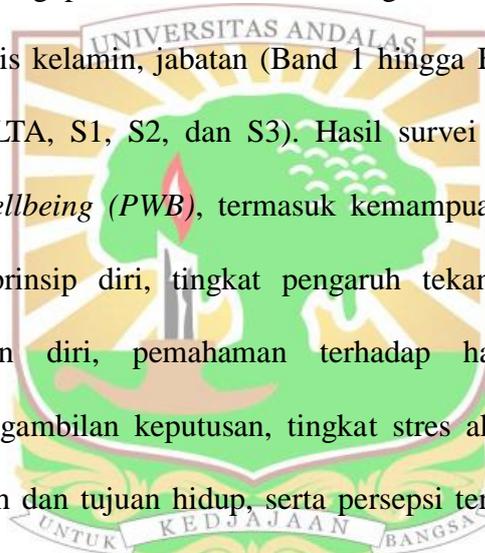
Diagnosis Stress Tahun 2023 PT. Semen Padang oleh PT. Sucofindo

Beban kerja berlebih kualitatif merupakan suatu pekerjaan yang harus ditanggung oleh individu berdasarkan kualitas. Dari survei yang dilakukan terdapat 1.0% yang koresponden yang mengalami Derajat *Stress* Berat pada faktor Beban Berlebih Kualitatif yang berasal dari SHE (1 Orang), SI (1 Orang) dan Departemen RENTAL Produksi (1 Orang).

Selanjutnya penulis melakukan survey *psychological wellbeing (PWB)* untuk mengukur dan memahami kondisi *psychological wellbeing (PWB)* karyawan di lingkungan kerja. Tujuan utama dari survei ini adalah untuk mendapatkan gambaran awal terkait tentang berbagai aspek *psychological wellbeing (PWB)* karyawan, karena *psychological wellbeing* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat *psychological*

wellbeing (PWB) yang tinggi cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan produktif. Mereka juga lebih mampu untuk bekerja sama dalam tim, mengatasi tantangan, dan beradaptasi dengan perubahan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami masalah *psychological wellbeing (PWB)*, seperti stres atau depresi, cenderung kurang produktif, sering absen, dan lebih rentan terhadap konflik

Survei *psychological wellbeing (PWB)* yang dilakukan di PT. Semen Padang mengumpulkan data dari 31 responden yang berasal dari berbagai tingkatan jabatan dan latar belakang pendidikan. Data demografis responden mencakup informasi mengenai jenis kelamin, jabatan (Band 1 hingga Band 5), dan tingkat pendidikan terakhir (SLTA, S1, S2, dan S3). Hasil survei mencakup berbagai aspek *psychological wellbeing (PWB)*, termasuk kemampuan adaptasi terhadap perubahan, kekuatan prinsip diri, tingkat pengaruh tekanan sosial, persepsi terhadap kebijaksanaan diri, pemahaman terhadap harapan perusahaan, kemampuan dalam pengambilan keputusan, tingkat stres akibat tuntutan kerja, keyakinan terhadap arah dan tujuan hidup, serta persepsi terhadap pembelajaran berkelanjutan dan tingkat kepercayaan diri. Tabel 1.1. berikut menunjukkan hasil pre survey yang telah dilakukan :



Tabel 1.1. Tabel Hasil Survey *Psychological Wellbeing (PWB)*

No	Pertanyaan	Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya dengan mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada pada PT. Semen Padang	0	2	15	76	30	4,0
2	Saya memiliki prinsip diri dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial atau lingkungan	0	2	12	68	45	4,1
3	Saya merasa diri saya adalah orang yang bijaksana di pabrik ini	0	6	48	44	5	3,3
4	Saya tidak flexible menghadapi situasi PT. Semen Padang yang sering berubah-ubah	4	22	33	16	5	2,6
5	Saya memahami harapan PT. Semen Padang yang ditujukan kepada saya	0	2	15	68	40	4,0
6	Saya merasa mampu dalam pengambilan keputusan pada lingkup pekerjaan Saya di PT. Semen Padang	0	0	9	68	55	4,3
7	Tuntutan kerja membuat Saya merasa tertekan/ stress menghadapinya	7	24	27	12	0	2,3
8	Saya memiliki keyakinan dengan arah dan tujuan hidup Saya	0	0	6	56	75	4,4
9	Menurut Saya hidup adalah proses belajar yang berkelanjutan	0	0	0	56	85	4,5
10	Saya termasuk orang yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi	0	2	12	96	10	3,9
							3,7

Berdasarkan hasil survei terhadap karyawan pabrik PT. Semen Padang, ditemukan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat *psychological wellbeing (PWB)* dengan nilai sedang. Mereka merasa mampu beradaptasi dengan

perubahan (rata-rata skor 4,0), memiliki prinsip diri yang kuat (4,1), percaya diri (3,9), dan memiliki arah hidup yang jelas (4,4). Bahkan, pandangan bahwa hidup adalah proses belajar berkelanjutan memperoleh skor tertinggi (4,5), menunjukkan sikap mental yang positif dan resilien.

Namun, di sisi lain, terdapat indikasi tekanan kerja yang cukup signifikan. Item “Tuntutan kerja membuat saya merasa tertekan/stress menghadapinya” memperoleh skor rata-rata terendah (2,3), menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami tekanan kerja yang nyata. Selain itu, skor rendah pada item “Saya tidak fleksibel menghadapi situasi PT. Semen Padang yang sering berubah-ubah” (2,6) mengindikasikan bahwa perubahan organisasi menjadi sumber ketegangan dan resistensi bagi sebagian karyawan.

Temuan ini menunjukkan adanya potensi *job demand* (*JD*) yang tinggi, yang dapat memicu *burnout* (*BO*), suatu kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan perasaan tidak efektif. Dalam konteks ini, *burnout* (*BO*) berperan sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana *job demand* (*JD*) berdampak negatif terhadap *psychological wellbeing* (*PWB*). Kerangka teoritis yang relevan untuk menjelaskan hubungan ini adalah *Job Demands-Resources* (*JD-R*) Model, yang menyatakan bahwa ketika tuntutan kerja melebihi sumber daya individu, maka akan terjadi burnout, yang pada akhirnya menurunkan kesejahteraan psikologis.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya kesuksesan organisasi dan kualitas hidup individu sangat dipengaruhi oleh *psychological wellbeing* (*PWB*) yang

bersangkutan. Dalam menghadapi lingkungan kerja yang sangat dinamis dan penuh tantangan saat ini, faktor-faktor yang memengaruhi *psychological wellbeing (PWB)* karyawan sangat penting untuk dipahami. *Job demand (JD)* yang tinggi dapat berdampak negatif pada *psychological wellbeing (PWB)* karyawan, yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja, peningkatan stres, dan penurunan kualitas hidup secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job demand (JD)* terhadap *psychological wellbeing (PWB)* karyawan, dengan fokus khusus pada *burnout (BO)* sebagai variabel mediasi.

Ada beberapa pertimbangan penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di industri semen.

1. Industri semen memiliki dampak yang signifikan terhadap lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi. Dengan memahami pengaruh tuntutan kerja terhadap *psychological wellbeing (PWB)* karyawan dapat membantu perusahaan meningkatkan daya saing dan produktivitas.
2. Kondisi kerja pada industri semen memberikan tekanan kerja yang besar pada karyawan akibat tuntutan fisik dan mental yang tinggi, serta risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi *psychological wellbeing (PWB)* karyawan dan bagaimana perusahaan dapat mengurangi dampak negatifnya.
3. Meskipun telah banyak penelitian tentang hubungan antara *job demand (JD)* dan *psychological wellbeing (PWB)* karyawan, belum banyak yang mengeksplorasi peran kekelelahan akibat kerja (*burnout*) sebagai mediator terutama dalam konteks industri semen di Indonesia, sehingga penelitian ini

memiliki orisinalitas tersendiri. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi literatur ilmiah dan memberikan wawasan bagi perusahaan yang bergerak di industri semen untuk meningkatkan *psychological wellbeing* (*PWB*) karyawan mereka

1.2 Perumusan Masalah

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian atau independent variable yaitu *job demand* (*JD*) dengan variabel mediasi adalah *burnout* (*BO*) dan *psychological wellbeing* (*PWB*) sebagai dependen variable atau target. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh *job demand* (*JD*) terhadap *psychological wellbeing* (*PWB*)?
2. Bagaimanakah pengaruh *job demand* (*JD*) terhadap *burnout* (*BO*) ?
3. Bagaimanakah pengaruh *burnout* (*BO*) terhadap *psychological wellbeing* (*PWB*) ?
4. Bagaimanakah pengaruh variabel mediasi *burnout* (*BO*) dalam hubungan antara *job demand* (*JD*) dengan *psychological wellbeing* (*PWB*) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *job demand* (*JD*) terhadap *burnout* (*BO*)
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* (*BO*) terhadap *psychological wellbeing* (*PWB*)

3. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel mediasi *burnout (BO)* terhadap *psychological wellbeing (PWB)*
4. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel mediasi *burnout (BO)* dalam hubungan antara *job demand (JD)* dengan *psychological wellbeing (PWB)*

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi aspek teoritis dan praktis, yang berimplikasi pada pengembangan teori, kebijakan manajerial, serta peningkatan *psychological wellbeing (PWB)*. Berikut ini adalah manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini:

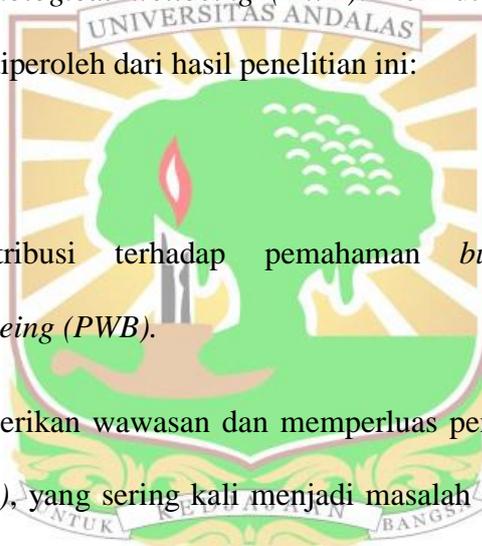
1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi terhadap pemahaman *burnout (BO)* dan *psychological wellbeing (PWB)*.

Penelitian ini memberikan wawasan dan memperluas pengetahuan mengenai fenomena *burnout (BO)*, yang sering kali menjadi masalah serius di lingkungan kerja. Dengan menggali pengaruh *job demand (JD)* terhadap *psychological wellbeing (PWB)* melalui peran *burnout (BO)*, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai mekanisme yang memengaruhi *psychological wellbeing (PWB)* di industri yang padat tuntutan fisik dan mental.

- b. Penyempurnaan kerangka teoritis dalam konteks industri semen

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan mengenai hubungan antara *job demand (JD)* dan *psychological wellbeing (PWB)*



dalam konteks industri semen. Studi ini memperluas kerangka teori dengan memasukkan elemen-elemen khas dari industri tersebut, seperti tingkat stres fisik dan risiko keselamatan kerja yang lebih tinggi, yang dapat memengaruhi *psychological wellbeing (PWB)* karyawan.

2. Manfaat Manajerial/Praktis

a. Menjadi referensi bagi penyusunan program Departemen SDM

Salah satu manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi konkret bagi manajemen PT Semen Padang dan perusahaan sejenis mengenai cara yang lebih efektif untuk mengelola *job demand (JD)*. Dengan mengetahui hubungan antara *job demand (JD)* dan *psychological wellbeing (PWB)*, perusahaan dapat lebih bijaksana dalam merancang tugas dan pekerjaan karyawan, sehingga dapat mengurangi tingkat stres dan *burnout (BO)*. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan untuk merancang program *psychological wellbeing (PWB)* karyawan yang lebih komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada aspek fisik, tetapi juga pada aspek mental dan emosional yang seringkali terabaikan.

b. Meningkatkan produktivitas perusahaan melalui peningkatan *psychological wellbeing (PWB)* karyawan

Salah satu tujuan utama dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa peningkatan *psychological wellbeing (PWB)* karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan. Dengan mengurangi tingkat *burnout (BO)*

dan meningkatkan *psychological wellbeing* (*PWB*) , perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat dalam lingkup teoritis dan praktis, tetapi juga memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas hidup karyawan dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif di industri berat.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memberikan batasan yang jelas terhadap aspek-aspek yang akan dikaji, sehingga penelitian menjadi lebih fokus, terarah, dan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis maka ditetapkan ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Pengamatan dan pengambilan data dilakukan terbatas pada karyawan organik pabrik PT. Semen Padang.
2. Banyak faktor yang mempengaruhi *psychological wellbeing* (*PWB*), namun pada penelitian ini akan membahas 2 faktor yaitu *job demand* (*JD*) dan *burnout* (*BO*)
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai pedoman dalam penelitian ini dibuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas teori-teori yang akan digunakan dalam analisis, termasuk tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka konseptual, dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metodologi yang digunakan sebagai alat untuk menemukan variabel yang akan diteliti, pembentukan model, serta sumber data dan metode pengumpulan data yang digunakan.

BAB IV : BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil analisis dari penelitian, termasuk profil responden, analisis deskriptif, data hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil analisis yang dilakukan penulis dalam penelitian ini.