

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata adalah kegiatan perjalanan yang dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan hiburan. Menurut (Prayogo, 2018) pariwisata secara sederhana dapat didefinisikan sebagai perjalanan seseorang atau sekelompok orang dari satu tempat ke tempat lain membuat rencana dalam jangka waktu tertentu, untuk tujuan rekreasi dan mendapatkan hiburan sehingga keinginannya terpenuhi. Selain itu, pariwisata sebagai kegiatan orang atau sekelompok orang yang bepergian dengan melakukan perjalanan dan menempati sebuah tempat di luar lingkungan biasanya mereka tinggal dengan batas waktu tidak lebih dari satu tahun berturut-turut untuk liburan, bisnis, dan tujuan lainnya (WTO, 1991). Menurut (Sinaga, 2010) pariwisata adalah suatu jenis perjalanan yang direncanakan dan dilakukan dari satu tempat ke tempat lain secara individu atau kelompok, dengan tujuan memperoleh beberapa bentuk kepuasan dan kesenangan.

Dari beberapa pengertian Pariwisata yang dipaparkan, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa pariwisata merupakan segala kegiatan yang berkaitan dengan perjalanan dengan tujuan rekreasi, melepas penat, mencari hiburan dan suasana baru yang dilakukan di suatu tempat tertentu sesuai keinginan, yakni di luar lingkungan daerah biasanya namun hanya sementara waktu saja.

Perkembangan pariwisata di Indonesia mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, terlihat dari bertambahnya jumlah wisatawan mancanegara yang

berkunjung ke Indonesia. Menurut (BPS, 2019), jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia mencapai 16,11 juta kunjungan atau naik 1,88 persen dibandingkan dengan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara pada periode yang sama tahun 2018 yang berjumlah 15,81 juta kunjungan (BPS, 2019). Pada tahun 2020 jumlah kunjungan wisman ke Indonesia mengalami penurunan yang signifikan dikarenakan wabah Covid-19. Selama tahun 2020, jumlah kunjungan wisman ke Indonesia mencapai 4,02 juta kunjungan atau turun sebesar 75,03 persen jika dibandingkan dengan jumlah kunjungan wisman pada periode yang sama tahun 2019 (BPS, 2020). Dari Januari hingga Desember 2021, jumlah kunjungan wisman ke Indonesia mencapai 1,56 juta kunjungan, turun 61,57 persen dibandingkan dengan jumlah kunjungan wisman pada periode yang sama tahun 2020 (BPS, 2021). Dapat dikatakan dalam 2 tahun terakhir jumlah wisatawan mancanegara mengalami penurunan di karenakan wabah Covid-19.

Pariwisata berkontribusi besar dalam sektor ekonomi. Menurut (BPS, 2020) Pada tahun 2019, kontribusi sektor pariwisata terhadap produk domestik bruto (PDB) sebesar 4,8%. Nilai tersebut meningkat 0,30 poin dibandingkan tahun sebelumnya yaitu di 2018 sebesar 4,5% dan di 2017 sebesar 4,11%. Namun pada tahun 2020 mengalami penurunan, kontribusi sektor pariwisata terhadap produk domestik bruto (PDB) 4,08% dan meningkat kembali pada tahun 2021 yaitu 4,2%. Hal tersebut disebabkan karena wabah covid-19 yang menyebabkan penurunan pendapatan di sektor pariwisata (BPS, 2021).

Kemajuan pariwisata tak luput dari kontribusi usaha-usaha yang bergerak di bidang pariwisata. Sektor tersebut antara lain agen perjalanan, operator wisata,

hotel serta restoran, sedangkan yang bersifat tidak langsung antara lain adalah dengan sektor perbankan, perusahaan asuransi, transportasi, budaya dan layanan lain yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan perjalanan dan pariwisata (Nizar, Muhammad Afdi, 2011)

Pariwisata di Yogyakarta mengalami perkembangan. Menurut data (Dinas Pariwisata DIY, 2020) Pada tahun 2019 jumlah wisatawan mancanegara yang berkunjung ke Yogyakarta adalah 551.547 orang, sedangkan Wisatawan domestik mencapai 27.772.847 orang, sehingga totalnya mencapai 28.324.394 Orang. Namun dikarenakan pandemik *covid-19* jumlah kunjungan wisatawan mengalami penurunan di tahun 2020 yaitu wisatawan mancanegara 64.757 orang, sedangkan Wisatawan domestik mencapai 10.765.386 orang, sehingga totalnya mencapai 10.830.143 orang.

Salah satu *sector* yang mendukung majunya pariwisata di Yogyakarta adalah sektor perhotelan. Menurut (Widanaputra, 2009) definisi hotel adalah suatu jenis akomodasi yang dikelola secara komersial dengan menggunakan sebagian atau seluruh bangunan yang ada untuk menyediakan fasilitas pelayanan jasa penginapan, makanan, dan minuman serta jasa yang lainnya di mana fasilitas dan pelayanan tersebut disediakan untuk para tamu dan masyarakat umum yang ingin menginap. Sedangkan menurut (Ikhsan, 2008) pengertian hotel merupakan suatu lembaga yang menyediakan para tamu untuk menginap, di mana setiap orang dapat menginap, makan, minum dan menikmati fasilitas yang lainnya dengan melakukan transaksi pembayaran. Maka dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa hotel merupakan suatu perusahaan yang dikelola untuk menyediakan

fasilitas dan pelayanan jasa penginapan, makan, dan minuman kepada para tamu dan mampu membayar dengan harga yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima kepada para tamu.

Perhotelan di Yogyakarta terus mengalami peningkatan. Menurut data (Dinas Pariwisata DIY, 2021) di 2021, jumlah hotel berbintang dan non bintang di Yogyakarta di tahun 2021 adalah 1,833 terdiri dari 172 hotel berbintang dan 1,661 hotel non bintang. Mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya yaitu di 2020 sebanyak 790 dan 2019 sebanyak 773.

Jumlah pegawai perhotelan mengalami peningkatan jumlah pekerja di Yogyakarta. Menurut (Dinas Pariwisata DIY, 2022) pada tahun 2018 total ada 6.747 pekerja aktif kemudian meningkat di tahun 2019 yaitu 7,781 pekerja aktif. Tahun 2020 awal *pandemic covid-19* membuat jumlah pekerja perhotelan di Yogyakarta mengalami penurunan yaitu menjadi 7.021 dan terus turun di 2021 menjadi 5.710 pekerja aktif.

Hotel X adalah hotel bintang 1 yang diresmikan oleh Sri Sultan Hamengku Buwono X pada tanggal 25 Mei 2012 dengan mengedepankan komitmen untuk edukasi wisatawan mengenai budaya di Yogyakarta. Selain berkomitmen untuk mengedukasi wisatawan terkait budaya di Yogyakarta, hotel X memiliki layanan *shared-room dormitory* sehingga memiliki kapasitas kamar untuk tamu yang menginap sebanyak 336 orang. Hal tersebut menjadi pembeda hotel X dengan hotel yang lainnya. Hotel X memiliki dua tipe kamar yaitu *shared-room dormitory* dan *private room*. *Shared room dormitory* merupakan kamar model asrama dimana

tamu dapat berbagi kamar dengan tamu yang lainnya. Sedangkan *private room* yaitu kamar yang hanya mengakomodasi satu atau dua orang dengan fasilitas terbatas dan tidak dapat digunakan secara bersama dengan tamu yang lainnya. Hotel X terdiri dari 5 lantai dan 1 *basement*. *Dormitory* laki-laki dan perempuan di bedakan lantainya yaitu kamar *dormitory* perempuan ada di lantai 2 dan laki-laki di lantai 3. Sedangkan lantai 4 untuk *private room*. Kamar *Dormitory* ada dua tipe yaitu *6 bed dormitory* dan *4 bed dormitory* dimana *6 bed dormitory* dapat diisi 6 orang per kamar dan *4 bed dormitory* dapat diisi 4 orang saja. Sedangkan *private room* maksimal untuk dua orang. Layanan *breakfast* di berikan secara *buffet* dengan menu yang berbeda setiap harinya. Fasilitas penunjang seperti *hall*, *swimming pool*, parkir luas baik untuk kendaraan pribadi maupun kendaraan besar seperti bus. Hotel X favorit digunakan oleh rombongan wisatawan pelajar dan mahasiswa baik wisatawan lokal maupun mancanegara.

Hotel X di Yogyakarta memiliki lima divisi atau bagian kerja di dalamnya. Divisi-divisi tersebut antara lain *front office*, *kitchen*, *maintenance*, *security* dan *back office*. *Front office* memiliki tugas untuk melayani *check in* dan *check out* serta menerima reservasi hotel baik secara langsung maupun *online*. *Kitchen* bertugas untuk menyediakan *breakfast* setiap pagi dan layanan *dine in* apabila ada tamu yang memesan makan di luar jam *breakfast*. *Maintenance* bertugas untuk memastikan semua fasilitas hotel seperti *elevator*, listrik, lampu, *air conditioner* hingga teknis-teknis lainnya. *Security* bertugas untuk memastikan keamanan hotel baik di dalam maupun di sekitar hotel, selain itu mengatur mobilisasi kendaraan yang masuk dan keluar hotel. *Back office* mengurus surat menyurat, keuangan, *recruitment* pekerja

serta *marketing* hotel. Dari lima divisi hotel terdapat 60 pekerja dan seluruhnya akan menjadi subjek penelitian dikarenakan keterbatasan jumlah subjek yang ada di Hotel X.

Hotel X di Yogyakarta mengalami peningkatan tamu yang menginap setiap tahunnya. Menurut data *year sales report* pada tahun 2017 total okupansi mencapai 58% dan meningkat di tahun 2018 yaitu 60% dan 2019 adalah 63%. Rata-rata tamu yang menginap adalah kalangan pelajar dan mahasiswa yang melakukan *study tour* ke Yogyakarta dan beberapa turis mancanegara. Namun dikarenakan *pandemic covid-19*, Hotel X di tahun 2020 tutup sementara pada bulan April 2020 karena kebijakan *lockdown* dari pemerintah. Hal tersebut menyebabkan hotel X hanya buka di waktu-waktu tertentu seperti akhir tahun 2020.

Sumber daya manusia memiliki elemen yang penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Yuniar, 2011). Karyawan adalah Sumber daya manusia yang memiliki tingkat kualitas, tingkat kualitas ini merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Pradananingtyas & Budiani, 2017).

Yogyakarta memiliki 2,33 juta orang yang bekerja dan 64,94 di antaranya bekerja sebagai karyawan (BPS, 2021). Namun, terdapat banyak isu permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan, salah satunya adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi. Perusahaan harus mampu memberikan apa yang karyawan butuhkan, salah satunya yaitu kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan (Hasibuan & Malayu, 2013). Sawitri (2013) menjelaskan kesejahteraan

ditempat kerja merupakan salah satu isu penting yang perlu diperhatikan karena memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, sehingga berpengaruh pada keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Kesejahteraan di tempat kerja biasa disebut dengan istilah *workplace wellbeing* yang didefinisikan Page (2005) *workplace well-being* adalah kesejahteraan di tempat kerja yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang ditekuni yang meliputi perasaan karyawan secara umum terhadap tempat kerjanya (*core affect*) dan kepuasan terhadap nilai dari pekerjaan (*work values*). (Danna & Griffin, 1999) menyebut *workplace well-being* dengan istilah *health and well-being in the workplace*. Menurut (Harter, 2002) *workplace well-being* merupakan kewajiban organisasi untuk membantu pekerja dalam memperoleh apa yang menjadi hak pekerja dengan memberikan kebebasan untuk meraih sebuah pencapaian dalam pekerjaan sehingga timbul emosi positif dari diri karyawan. Kesejahteraan di tempat kerja didefinisikan sebagai rasa kemakmuran yang diperoleh pekerja dari pekerjaannya (Anwarsyah, Salendu & Radikun, 2012)

Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat dua aspek yang membentuk *workplace well-being* yaitu *core affect* dan *work value*. *Core affect* terdiri dari dua aspek yaitu *job satisfaction*, merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, kemudian *work related affect* yaitu efek negatif atau positif yang dirasakan karyawan dalam interaksi terhadap rekan kerja atau variabel-variabel yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Work value* terdiri dari dua aspek yaitu intrinsik yang terdiri dari tanggung jawab dalam bekerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam bekerja, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam

bekerja, perasaan berprestasi dalam bekerja, kemudian unsur ekstrinsik terdiri dari penggunaan waktu sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, upah, keamanan.

Tingkat *workplace well-being* pada karyawan pun cukup beragam, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Accenture, 2012) terhadap 3900 karyawan di 31 negara menunjukkan bahwa Indonesia menempati urutan pertama negara dengan tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terendah. Di mana hanya 18 dari 100 karyawan di Indonesia yang menyatakan bahwa karyawan puas dan merasa bahagia di tempat. Selebihnya banyak yang tidak puas dikarenakan faktor tuntutan kerja yang tidak seimbang dengan fasilitas dari tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwarsyah & Salendu (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*. Selain itu, hasil penelitian Herwanto & Umami (2017) menunjukkan bahwa 62% responden memiliki *workplace well-being* yang rendah. Dan hasil penelitian Yuniarti (2015) juga menunjukkan bahwa 42,3% karyawan memiliki *workplace well-being* yang rendah.

Peneliti melakukan wawancara terhadap 10 karyawan di Hotel X di Yogyakarta pada tanggal 10 Mei 2021. Hasil wawancara menunjukkan 7 dari 10 karyawan hotel memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan wawancara berdasarkan dimensi *workplace well-being*

menurut Page (2005), yaitu *core affect* dan *work value*. Pada dimensi *core effect* terdapat 6 dari karyawan kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Rekan kerja tidak bisa diajak bekerja sama dengan baik dan cenderung membuat karyawan tidak nyaman sehingga membuat pengalaman kerja yang negatif. Selain itu 5 dari 10 karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan sangat berat dan tidak sesuai dengan *reward* yang diberikan sehingga memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Pada dimensi *work value*, 8 dari 10 karyawan merasa bahwa kesejahteraan di tempat kerja kurang. Karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang berlebihan dalam pekerjaan seperti tuntutan pekerjaan yang diberikan sangat berat dan tidak sesuai dengan *reward* yang diberikan seperti gaji. Selain itu terdapat 5 karyawan memiliki hubungan tidak baik dengan atasan dan rekan kerja. Atasan sering memberikan pekerjaan di luar kemampuan. Rekan kerja susah untuk diajak kerja sama sehingga membuat karyawan tidak nyaman.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa karyawan cenderung belum memenuhi dimensi dari *workplace well-being* menurut Page, (2005) yaitu *core affect* dan *work value*. Hal ini ditunjukkan bahwa karyawan memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah. Peneliti menyimpulkan terdapat suatu masalah mengenai *workplace well-being* pada karyawan Hotel X di Yogyakarta.

Menurut Page, (2005) *workplace well-being* memiliki peran penting bagi karyawan dalam mengembangkan potensi dan makna kerja yang dimiliki. (Page,

2005) menjelaskan lebih lanjut bahwa *workplace well-being* memiliki peranan penting dalam mengembangkan karyawan dan menghadirkan peluang bagi karyawan untuk dapat merasa bahagia, kompeten, dan puas dalam pekerjaannya. Selain itu menurut Harter, Schmidt & Keyes (2003) *workplace well-being* berkaitan dengan produktivitas perusahaan, pergantian karyawan, kesetiaan pelanggan dan keuntungan karyawan. Menurut (Page, 2005) karyawan yang memiliki *well-being* tinggi adalah karyawan yang berada dalam emosi positif sehingga dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif dan bahagia. Hal tersebut menunjukkan bahwa *workplace well-being* merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja di tempat kerja (*workplace well-being*) menurut (Bakker & Demerouti, 2006) adalah *job demands* yang merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan, kemudian *job control* adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dan *job resource* yaitu pencapaian tujuan kerja mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis yang terkait, atau merangsang pertumbuhan pribadi dan pengembangannya. Respon individu yang dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan menyebabkan menurunnya *workplace well-being* (Leka, 2003).

Berdasarkan faktor di atas peneliti memilih *job demands* sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being*. Hal tersebut dikarenakan *job demands* merupakan salah satu pemicu terhadap rendahnya *workplace well-being* (Wulan, 2016). Hal ini juga didukung oleh Anwarsyah & Salendu (2012)

yang meneliti hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja shift menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*.

Job demands adalah tuntutan pekerjaan yang berperan penting dalam menunjang efektif dan efisien pekerjaan sehingga dapat memberi tekanan pekerjaan pada seorang karyawan. Menurut Griffin & Moorhead (2013) *Job demands* diartikan sebagai tuntutan dari pekerjaan dimana tuntutan tersebut berupa tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, serta tuntutan antar personal dari pekerja. Griffin & Moorhead (2013) menjelaskan bahwa *job demands* dapat memberi tekanan pada karyawan jika tuntutan pekerjaan dirasakan berlebihan. Menurut Griffin & Moorhead (2013) aspek dari *job demands* yang pertama adalah *Task Demands* merupakan tuntutan tugas spesifik yang di berikan kepada pekerja, kedua adalah *physical demands* merupakan tuntutan yang berkaitan dengan situasi fisik pekerjaan, ketiga adalah *role demands* merupakan tuntutan yang berhubungan dengan peran yang di harapkan oleh perusahaan kepada pekerja, dan yang terakhir adalah *interpersonal demands* merupakan tuntutan yang berhubungan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik yang terjadi antar rekan kerja. Definisi tersebut menunjukkan bahwa *job demands* dapat mempengaruhi atau berkaitan dengan *workplace well-being*.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Mei 2021 terhadap 8 orang karyawan Hotel X di Yogyakarta. 4 karyawan dengan jabatan satpam diuntut untuk dapat bekerja sebagai *front office* dengan pelayanan optimal dikarenakan alasan tidak adanya *shift* malam untuk

pekerja *front office*. Sehingga membuat karyawan *double job* dan susah membagi waktu untuk melakukan tugas, selain itu beberapa pekerjaan tidak selesai dengan baik. Tetapi atasan tetap menuntut, memerintah karyawan untuk tetap mengerjakan pekerjaan yang bukan keahliannya. Perlakuan dari atasan terhadap pegawainya menciptakan kesan yang *negative* terhadap *job demands* dalam pekerjaan. Pernyataan tersebut menunjukkan aspek *task demands* dimana mengerjakan tugas bukan *job desk* dan *role demands* di mana dituntut untuk bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya.

Pada aspek *physical demands*, 3 dari 8 Orang pegawai terutama yang bekerja di area *kitchen* mendapat pekerjaan fisik yang berlebihan. Mereka mengatakan harus mengangkat bahan-bahan masakan dari *basement* ke area *kitchen* sendiri. Selain itu mereka harus menyiapkan *breakfast set-up* di lantai 5 dan mengharuskan memindahkan hidangan atau masakan dari lantai 1 ke lantai 5. Hal tersebut jelas menggambarkan aspek *physical demands* yang di rasakan oleh pegawai hotel.

Pada aspek *interpersonal demands*, 6 dari 8 orang pegawai merasakan bahwa pemimpin dan rekan kerja membuat emosional yang muncul tidak stabil. Perlakuan yang diterima dan pekerjaan yang diterima terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga karyawan yang sedang mendapatkan berbagai tekanan berusaha menenangkan dirinya sendiri untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang terbaik.

Griffin & Moorhead (2013) mendefinisikan *job demands* sebagai tuntutan pekerjaan dimana tuntutan tersebut berupa tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan tuntutan antar personal yang memiliki peran penting dalam menunjang efektif dan efisien pada pekerjaan sehingga dapat memberi tekanan pekerjaan pada seorang karyawan. Menurut Bakker & Demerouti (2008) *Job demands* adalah setiap tuntutan yang ada di lingkungan kerja dan berpotensi menjadi *stressor*, seperti tuntutan beban kerja yang didefinisikan sebagai kesempatan untuk mengambil keputusan mengenai bagaimana cara menyelesaikan tugas yang diterima. Apabila *job demands* yang dibebankan kepada pekerja tinggi seperti contohnya waktu kerja tidak teratur dimana jadwal shift tidak tersusun dengan baik yang menyebabkan pekerja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup akan menyebabkan pekerja tersebut menjadi kelelahan, lemas dan tidak semangat dalam menjalani pekerjaan sehingga menyebabkan beberapa pekerjaan tidak berjalan dengan baik atau semestinya. Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004) yang menyebutkan bahwa *job demands* atau tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi keadaan karyawan berdasarkan beban pekerjaan terlihat dari konflik emosional, keterbatasan waktu, jam kerja tidak teratur, beban fisik dan cara kerja buruk. Sebaliknya *Job demands* tidak selalu merugikan, asalkan *job demands* rendah sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan fokus dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas-tugasnya dan menghindari *human error* atau kesalahan yang dilakukan dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan apa yang di sampaikan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004) yaitu *job demands* tidak akan merugikan apabila usaha yang dituntut pekerjaan

tidak melebihi kapabilitas pekerja sehingga menyebabkan energi karyawan terkuras dan mengakibatkan *burnout* serta masalah kesehatan lainnya seperti kelelahan (*fatigue*), iritabilitas, dan meningkatnya aktivitas sistem saraf simpatik (Schaufeli & Bakker, 2004). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Anwarsyah & Salendu (2012) yang menunjukkan *Job demands* yang rendah sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menentukan perilakunya dalam bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja di mana karyawan yang menerima *job demands* rendah akan merasakan *workplace well-being* yang tinggi karena karyawan mendapatkan pengalaman dan perlakuan yang baik sehingga karyawan merasa kebutuhannya sudah terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti mengemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pegawai Hotel X di Yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja hotel X di Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara luas kepada mahasiswa khususnya dan masyarakat maupun organisasi pada umumnya baik teoritik maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan yang berarti bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi. Selain itu dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan mendukung teori-teori yang berkaitan dengan hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being*. Lalu sebagai sumber bacaan mengenai judul yang terkait.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu hubungan *job demands* dengan *workplace well-being*.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan *job demands* dengan *workplace well-being*.

c. Bagi Hotel

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kesadaran hotel untuk memperhatikan tingkat *workplace well-being* pada karyawan. Hotel juga mampu memberikan *job demands* sesuai dengan kapasitas dan potensi yang dimiliki karyawan, agar supaya *workplace well-being* karyawan terhadap hotel dapat tercipta dengan baik.