

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang berat, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas. Jika tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai, kondisi ini dapat meningkatkan stres kerja dan berdampak negatif pada kesejahteraan serta produktivitas karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). Selain itu, fenomena ketidakpastian kerja semakin meningkat, terutama bagi karyawan kontrak yang sering kali menghadapi keterbatasan akses terhadap pengembangan karir dan minimnya jaminan stabilitas kerja.

Karyawan kontrak yang sering menghadapi ketidakpastian kerja dan keterbatasan pengembangan karir, penerapan *Job Demands-Resources* Model menjadi krusial untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih stabil dan mendukung produktivitas mereka. Seperti yang dikutip dalam CNN Indonesia (2024) bahwa Mahkamah Konstitusi (MK) memutuskan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maksimal lima tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan. Hal itu termuat dalam putusan uji materi UU 6/2023 nomor perkara: 168/PUU-XXI/2023 dengan pemohon Partai Buruh dkk, dibacakan pada Kamis (31/10). Ketetapan mengenai batasan waktu PKWT itu merupakan pemaknaan MK atas Pasal 81 angka 12 UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang

mengubah Pasal 56 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Perubahan kondisi lingkungan kerja yang dinamis dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berdampak pada kesejahteraan dan kinerja karyawan, terutama bagi karyawan kontrak yang sering menghadapi ketidakpastian kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bakker & Demerouti (2007), keseimbangan antara *Job Demands* dan *job resources* sangat menentukan tingkat stres dan motivasi untuk terlibat dalam pekerjaan karyawan. Dikutip dari CNN Indonesia (2023), Seorang karyawan perusahaan kosmetik di Bekasi mendapatkan perlakuan tindakan tidak etis sebagai syarat perpanjangan kontrak kerja. Kasus ini mencerminkan bagaimana *job insecurity* dalam bentuk *unfairness* dan perilaku tidak etis yang dapat meningkatkan risiko eksploitasi karyawan kontrak yang memiliki posisi kerja yang tidak stabil.

Unfairness di tempat kerja, seperti eksploitasi dan perlakuan tidak etis, dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi karyawan kontrak. Dalam konteks *Job Demands-Resources* (JD-R) Model, keterbatasan akses terhadap *job resources* seperti dukungan dari organisasi, kebijakan perlindungan tenaga kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan dapat memperburuk dampak negatif dari *Job Demands* yang tinggi. Mengingat dampak negatif yang ditimbulkan oleh *job insecurity*, terutama dalam bentuk *unfairness* dan perilaku tidak etis, penting bagi perusahaan untuk lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan

berkeadilan. Memberikan perlindungan yang lebih baik bagi karyawan kontrak, memastikan adanya kebijakan yang transparan, adil dan bersifat inklusif, serta menyediakan sumber daya pekerjaan yang memadai dapat menjadi langkah efektif dalam mengurangi tekanan psikologis, meningkatkan keterlibatan kerja, dan menjaga kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Model *Job Demands-Resources* (JD-R) merupakan pendekatan yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Bakker & Demerouti, 2007). Model ini menekankan bahwa keseimbangan antara kedua aspek tersebut sangat penting dalam menentukan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Selain itu, model *Job Demands-Resources* (JD-R) menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti ketidakpastian jenjang karir, tekanan waktu, dan beban kerja yang berlebih, dapat menyebabkan kelelahan dan stres jika tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai (Bakker & Demerouti, 2007). Sebaliknya, sumber daya seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan

keterlibatan kerja dan mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Bagi karyawan kontrak, yang sering mengalami ketidakstabilan dalam pekerjaan, penerapan model JD-R dapat membantu mereka tetap termotivasi dan produktif.

Model JD-R terdiri dari beberapa variabel utama yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Job Demands* merupakan berbagai aspek pekerjaan yang memerlukan upaya fisik, psikologis, atau emosional yang signifikan, seperti beban kerja yang berlebih, tekanan waktu, dan tuntutan emosional (Schaufeli & Bakker, 2004). Jika tuntutan ini tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja. Sementara itu, *job resources* adalah faktor yang membantu individu dalam mencapai tujuan pekerjaan dan mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja, seperti dukungan sosial, kesempatan pengembangan karier, serta otonomi dalam bekerja (Schaufeli & Taris, 2014).

Motivasi kerja dipengaruhi oleh adanya sumber daya pekerjaan yang memadai, yang meningkatkan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Sebaliknya, *strain* terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya yang cukup, sehingga menimbulkan stres dan kelelahan kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Hasil dari keseimbangan antara *Job Demands* dan *job resources* mencakup kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Hakanen et al., 2006). Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat

menyebabkan penurunan produktivitas dan peningkatan tingkat *turnover intention* karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou *et al.*, (2007), hasil menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki efek positif terhadap keterlibatan kerja dan kesejahteraan karyawan sehingga sumber daya pekerjaan yang baik dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis serta produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian Clarke *et al.*, (2016), juga menemukan bahwa penerapan model JD-R secara efektif dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan kontrak yang sering menghadapi ketidakpastian kerja.

Dimana ditegaskan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat mengurangi tingkat stres serta meningkatkan keterlibatan kerja. Temuan dari berbagai penelitian tersebut menguatkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, dengan dukungan sumber daya pekerjaan yang memadai, tidak hanya membantu karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan, kesejahteraan psikologis, serta produktivitas mereka, terutama bagi karyawan kontrak yang sering mengalami ketidakpastian dalam pekerjaannya. Unsur lain yang berperan dalam kesejahteraan dan kinerja karyawan adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*).

Menurut (Bakker & Demerouti, 2007), *Job Demands* mencakup aspek-aspek seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan tuntutan emosional, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan stres dan *burnout*. Sebaliknya, *job resources* seperti dukungan sosial, otonomi kerja, serta kesempatan untuk berkembang dapat membantu mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan (Schaufeli & Taris, 2014).

Dalam konteks karyawan kontrak, yang sering kali menghadapi ketidakpastian kerja dan keterbatasan akses terhadap fasilitas perusahaan, keberadaan *job resources* yang memadai menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Schaufeli et al., 2009) menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki akses terhadap sumber daya pekerjaan yang baik, seperti dukungan sosial, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan karier, mereka lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan dan mempertahankan kesejahteraan psikologis mereka. Dengan demikian, keseimbangan antara *Job Demands* dan *job resources* menjadi aspek krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, di mana manajemen yang tepat atas kedua faktor ini dapat mengurangi stres, meningkatkan motivasi, serta mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan kontrak secara berkelanjutan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arif (2021), pekerja kontrak cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan

pekerja tetap akibat kurangnya kepastian mengenai kelangsungan pekerjaan mereka. Bakker & Demerouti (2007), juga menegaskan bahwa penerapan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model yang tepat dapat membantu mengurangi dampak negatif dari *job insecurity* dengan meningkatkan akses terhadap sumber daya pekerjaan, seperti dukungan sosial, pelatihan keterampilan, serta fleksibilitas kerja. Fenomena ketidakpastian kerja sering dialami oleh karyawan kontrak, yang umumnya menghadapi ketidakjelasan mengenai masa depan pekerjaan mereka akibat peraturan ketenagakerjaan, persaingan di dunia kerja, serta perubahan kebijakan perusahaan. Jumlah tenaga kerja di Kota Madiun pada tahun 2022 didominasi oleh sektor perdagangan, industri pengolahan, serta jasa, yang menunjukkan peran penting sektor-sektor ini dalam perekonomian lokal (BPS Kota Madiun, 2024).

Menindaklanjuti UU Cipta Kerja, Indonesia mengalami tren prekarisasi tenaga kerja ditandai dengan meningkatnya jumlah pekerja kontrak dan outsourcing yang mencerminkan kebutuhan fleksibilitas di era digital (Kompasiana, 2025). Menanggapi kondisi ini, penting bagi perusahaan dan pemangku kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil bagi karyawan kontrak, baik melalui penyediaan sumber daya yang memadai, kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif, maupun sistem dukungan yang dapat mengurangi ketidakpastian kerja, sehingga kesejahteraan dan produktivitas mereka tetap terjaga.

Berdasarkan berbagai penelitian yang menggunakan model *Job Demands-Resources* (JD-R), ditemukan bahwa tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) memiliki dampak yang beragam terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Menurut Kaiser *et al.*, (2020), *Job Demands* berhubungan positif dengan *burnout* dan secara negatif memengaruhi kepuasan kerja serta kualitas layanan dalam sektor kesehatan. Ramaci *et al.*, (2024), juga menemukan bahwa *Job Demands* memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* dan kepuasan kerja pada perawat onkologi di Italia.

Dukungan organisasi yang dirasakan dapat melemahkan dampak negatif tersebut, menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan dapat menjadi faktor protektif. Selain itu, penelitian Tang *et al.*, (2024), mengungkapkan bahwa sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi memiliki hubungan positif dengan motivasi pelayanan publik (*public service motivation*), sementara tuntutan kerja yang menghambat (*hindrance demands*) justru menurunkan motivasi tersebut. Demerouti (2018), menambahkan bahwa strategi individu, seperti *job crafting*, dapat membantu mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja dengan meningkatkan kontrol dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Organisasi negara menurut penelitian Priyono *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *Job Demands* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, sementara sumber daya pekerjaan meningkatkan keterlibatan kerja yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Jdaitawi (2018), yang menunjukkan bahwa

keterlibatan kerja dapat menjadi mediator dalam hubungan antara tekanan kerja dan hasil pekerjaan, seperti kepuasan kerja dan niat untuk bertahan dalam organisasi. Dari berbagai penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan sangat menentukan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki akses yang memadai terhadap sumber daya pekerjaan guna mengurangi stres dan meningkatkan motivasi serta keterlibatan dalam pekerjaan.

Tenaga kerja di Indonesia, fenomena peningkatan jumlah karyawan kontrak menjadi perhatian utama, terutama dalam sektor industri dan jasa. Di Kota Madiun, tren ketenagakerjaan menunjukkan peningkatan jumlah tenaga kerja kontrak yang sering menghadapi ketidakpastian kerja dan keterbatasan akses terhadap fasilitas perusahaan (BPS Kota Madiun, 2024). Berdasarkan data, banyak perusahaan di Kota Madiun mengandalkan karyawan kontrak untuk memenuhi kebutuhan operasional jangka pendek, tetapi tantangan utama yang mereka hadapi adalah ketidakpastian kerja serta keterbatasan sumber daya pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada penerapan model JD-R terhadap karyawan kontrak di Kota Madiun untuk memahami bagaimana keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka.

Perubahan dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam sektor industri dan jasa, telah menyebabkan peningkatan jumlah tenaga

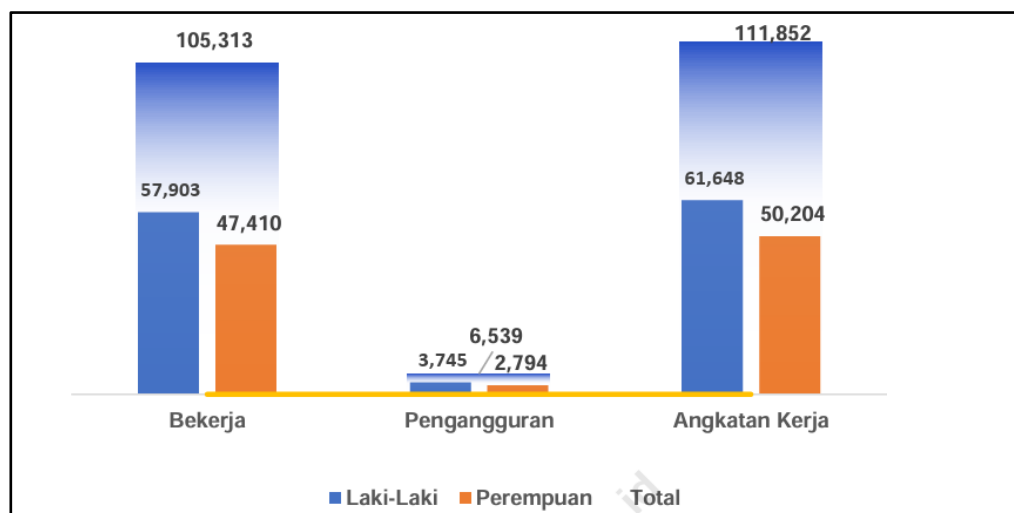
kerja kontrak sebagai bagian dari strategi fleksibilitas perusahaan. Di Kota Madiun, terdapat perbedaan signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam dunia kerja. Menurut penelitian yang dilakukan di PT INKA Madiun, hampir 50% karyawannya atau sekitar 800 orang pegawai berstatus sebagai karyawan tidak tetap (Utama et al., 2021). Peningkatan jumlah karyawan kontrak di berbagai sektor menunjukkan tren yang mengkhawatirkan terkait kesejahteraan tenaga kerja, seperti burnout dan rendahnya keterlibatan kerja.

Banyak karyawan kontrak menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai, seperti pelatihan atau pengakuan. Dalam hal ini keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan dan kinerja karyawannya. Di Kota Madiun, banyak perusahaan mengandalkan karyawan kontrak untuk memenuhi kebutuhan operasional jangka pendek. Namun, tantangan utama yang mereka hadapi adalah ketidakpastian kerja (*job insecurity*) serta keterbatasan akses terhadap sumber daya pekerjaan (*job resources*).

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik BPS Kota Madiun (2024), jumlah angkatan kerja di Kota Madiun mencapai 111.852 orang, dengan sektor industri dan jasa menjadi penyerap tenaga kerja utama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Hal ini mencerminkan bahwa Kota Madiun memiliki potensi ekonomi yang cukup dinamis, terutama dalam mendorong pertumbuhan lapangan kerja di sektor-sektor strategis tersebut. Selain itu, dinamika angkatan kerja di Kota Madiun juga

dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, kebutuhan pasar tenaga kerja, serta perubahan pola kerja yang semakin fleksibel dan adaptif. Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai kondisi angkatan kerja di Kota Madiun pada tahun 2023, berikut disajikan grafik yang menunjukkan jumlah angkatan kerja berdasarkan jenis kelamin, yang dapat membantu memahami distribusi partisipasi laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja di wilayah ini.

Gambar 1. 1 Jumlah Angkatan Kerja, Bekerja dan Penganggur berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023



Sumber : BPS Kota Madiun (2024)

Penelitian sebelumnya mengenai model *Job Demands-Resources* (JD-R) telah banyak dikembangkan untuk memahami kesejahteraan dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Secara internasional, studi oleh Bakker *et al.*, (2004), menunjukkan bahwa *Job Demands* meningkatkan *burnout* yang berdampak negatif pada kinerja, sementara *job resources* mampu memperkuat kinerja ekstra peran melalui peningkatan *engagement*

. Di Indonesia, penerapan JD-R model juga telah diteliti seperti oleh Suhardoyo *et al.*, (2023), yang menemukan bahwa *Job Demands* berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan *job resources* berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas di industri tekstil . Selain itu, penelitian oleh Utami *et al.*, (2021), menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* di perusahaan Godrej Indonesia. Penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa penerapan JD-R model di lingkungan perusahaan di Indonesia menjadi relevan untuk mengelola beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Penerapan model JD-R dalam konteks karyawan kontrak di Kota Madiun memiliki keunikan tersendiri karena pekerja kontrak cenderung memiliki akses yang lebih terbatas terhadap sumber daya pekerjaan dibandingkan karyawan tetap. Selain itu, mereka lebih rentan terhadap *job insecurity*, yang dapat meningkatkan risiko stres dan penurunan kinerja. Bakker & Demerouti (2007) menekankan bahwa penerapan JD-R yang efektif dapat membantu mengurangi dampak negatif dari *job insecurity* dengan meningkatkan akses terhadap sumber daya pekerjaan, seperti dukungan sosial, pelatihan keterampilan, serta fleksibilitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana model JD-R dapat diterapkan secara optimal untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan kontrak di Kota Madiun. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Penerapan**

Model *Job Demands-Resources* terhadap Karyawan Kontrak di Kota Madiun", guna memahami bagaimana model ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan kontrak dalam menghadapi tantangan kerja yang ada.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan sampel karyawan kontrak di Kota Madiun.
2. Variabel penelitian ini akan dibatasi pada *Job Demands* (X_1), *Job Resources* (X_2), serta Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Kontrak (Y) dalam konteks penerapan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model. Selain itu, penelitian ini juga memasukkan dua variabel mediasi, yaitu Motivasi (Z_1) dan *Strain* (Z_2), yang berperan dalam menjelaskan hubungan antara *Job Demands*, *job resources*, dan hasil organisasi (*organizational outcomes*).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Job Demands* berpengaruh terhadap *Organizational Outcomes* melalui *Strain* pada karyawan kontrak di Kota Madiun?

2. Apakah *Job Resources* berpengaruh terhadap *Organizational Outcomes* melalui Motivasi pada karyawan kontrak di Kota Madiun?
3. Apakah *Job Demands* berpengaruh terhadap *Strain* pada karyawan kontrak di Kota Madiun?
4. Apakah *Job Resources* berpengaruh terhadap Motivasi pada karyawan kontrak di Kota Madiun?
5. Apakah *Job Resources* berpengaruh terhadap Motivasi di moderasi oleh *Job Demands* pada karyawan kontrak di Kota Madiun?
6. Apakah *Job Demands* berpengaruh terhadap *Strain* di moderasi oleh *Job Resources* pada karyawan kontrak di Kota Madiun?
7. Apakah terdapat pengaruh timbal balik antara *Job Demands* dan *Job Resources* dalam mempengaruhi *Organizational Outcomes* pada karyawan kontrak di Kota Madiun?
8. Apakah terdapat pengaruh timbal balik antara *Strain* dan *Motivasi* dalam mempengaruhi *Organizational Outcomes* pada karyawan kontrak di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris terhadap penerapan model *Job Demands-Resources* (JD-R) pada karyawan kontrak di Kota Madiun. Model JD-R menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) dan

sumber daya pekerjaan (*Job Resources*) memengaruhi kesejahteraan dan hasil kerja karyawan melalui dua jalur utama, yaitu *Strain* dan Motivasi.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Job Demands* terhadap *Organizational Outcomes* melalui *Strain*, serta pengaruh *Job Resources* terhadap *Organizational Outcomes* melalui Motivasi. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh langsung antara *Job Demands* dan *Strain*, serta *Job Resources* dan *Motivasi*. Selain itu, penelitian ini menguji peran moderasi *Job Demands* dalam hubungan antara *Job Resources* dan Motivasi, serta moderasi *Job Resources* dalam hubungan antara *Job Demands* dan *Strain*.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan timbal balik antara *Job Demands* dan *Job Resources*, serta antara *Strain* dan Motivasi, dalam memengaruhi *Organizational Outcomes*. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memperkuat validitas model JD-R secara empiris dalam konteks kerja kontrak di tingkat lokal.

E. Manfaat Penelitian

Hal terpenting dari sebuah penelitian adalah manfaat yang dapat diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian. Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan dalam pengembangan teori terkait *Job Demands-Resources* (JD-R) Model yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2007). Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi akademik mengenai bagaimana *Job Demands* dan *job resources* berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan kontrak. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sumber kajian bagi mahasiswa dan akademisi yang ingin meneliti lebih lanjut tentang penerapan JD-R Model dalam konteks ketenagakerjaan.

2) Manfaat Praktis

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada peneliti mengenai hubungan antara *Job Demands*, *job resources*, *strain*, motivasi, dan *organizational outcomes*, sehingga dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan teori ketenagakerjaan dan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Institusi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi, dosen, dan mahasiswa dalam mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai penerapan JD-R Model dalam dunia kerja, khususnya dalam konteks karyawan kontrak. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat

digunakan sebagai bahan pembelajaran dalam studi manajemen, psikologi kerja, serta ketenagakerjaan.

c. Bagi Praktisi (Karyawan dan Perusahaan)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dan karyawan kontrak mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan serta kinerja mereka. Dengan memahami peran *Job Demands* dan *job resources*, karyawan dapat lebih memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mengurangi dampak negatif dari tekanan kerja, sedangkan perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja kontrak.