

**HUBUNGAN WORK VALUES DENGAN WORK PLACE WELL-
BEING PADA KARYAWAN DI CV HAZELIA MEDIKA
PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Penulisan Skripsi Pada
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

OLEH :

Fahrani Annisaa Putri
18.860.0028



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)3/12/22

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
HUBUNGAN *WORK VALUES* DENGAN *WORK PLACE WELL-BEING* PADA
KARYAWAN DI CV HAZELIA MEDIKA PEKANBARU

Dipersiapkan dan disusun oleh :
Fahrani Annisaa Putri
188600028

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 7 Oktober 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

Dewan Penguji I

Dr. Suryani Hardjo S.Psi, MA, Psikolog

Khairuddin S.Psi, M.Psi

Dewan Penguji II

Dewan Penguji III

Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi, Psikolog

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Tanggal
07 Oktober 2022

Kepala Bagian

Arief Fachrian S.Psi, M.Psi

Mengetahui Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Fahrani Annisaa Putri

NIM : 188600028

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi

Fakultas/Sekolah : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 07 Oktober 2022.



Fahrani Annisaa Putri

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fahrani Annisaa Putri
NPM : 188600028
Program Studi Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan *Work Values* Dengan *Work Place Well-Being* Pada Karyawan Di CV. Hazelia Medika Pekanbaru.

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 07 Oktober 2022

Yang Menyatakan



(Fahrani Annisaa Putri)

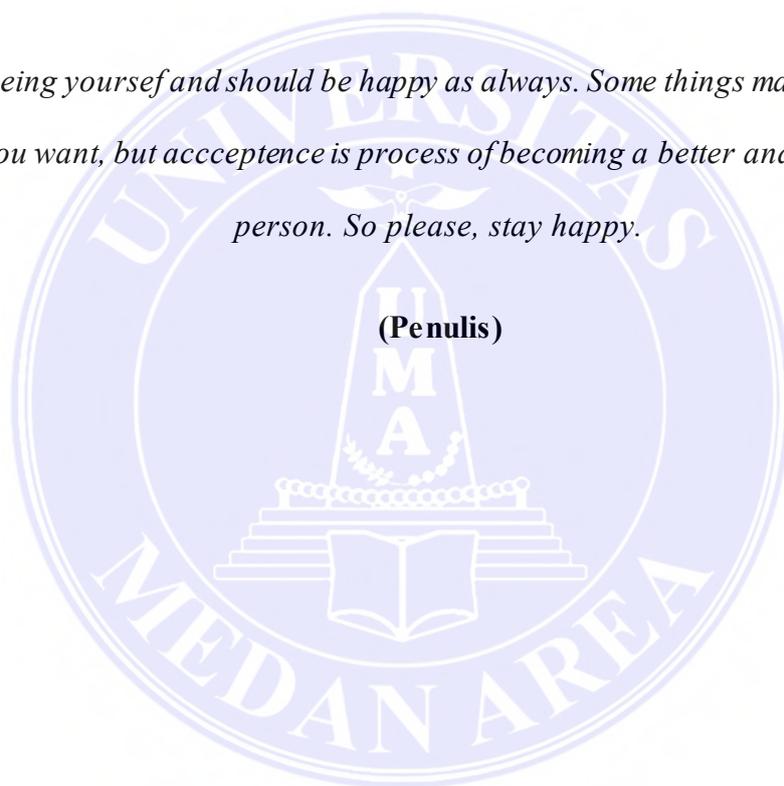
MOTTO

Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR. Muslim)

Keep being yourself and should be happy as always. Some things may not going as what you want, but acceptance is process of becoming a better and more mature person. So please, stay happy.

(Penulis)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terimakasih kepada Allah yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam penyusunan karya ilmiah, sehingga saya dapat menyelesaikannya.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada orang tua :

Ibu : Yuni Lely Astuti

Terimakasih atas semua cinta dan doa yang telah ibunda berikan kepada saya. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk orang yang paling berharga dalam hidup yaitu adalah ibunda saya. Kehidupan ini menjadi begitu mudah ketika saya memiliki orang tua yang lebih memahami diri saya melebihi saya sendiri, terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tiada habisnya penulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala taufik dan hidayah-Nya kepada penulis serta nikmat yang tiada terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “**Hubungan Work Values Dengan Work Place Well-Being Pada Karyawan Di CV. Hazelia Medika Pekanbaru**” yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M. EnG, M.ScH selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Hassanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelin Australiati S, S.Psi,M.Psi selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait perkuliahan.
4. Bapak Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi, Selaku ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi.

5. Ibu Suryani Hardjo S.Psi M.A, Psikolog selaku Pembimbing I atas keikhlasan, kesabaran, dan selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, dukungan, serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu.
6. Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi selaku Dosen pembeding atau Dosen penguji dalam sidang meja hijau
7. Bapak Faadhil S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dosen penguji dalam sidang meja hijau
8. Seluruh Dosen Psikologi yang telah mengajarkan pengalaman berharga selama perkuliahan, tidak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi, yang selalu menuntun mahasiswanya dalam hal kebaikan, serta staf Fakultas Psikologi yang telah banyak membantu peneliti dalam menyusun administrasi
9. Terimakasih kepada CV. Hazelia Medika Pekanbaru yang telah bersedia dan memberi izin kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada ibunda saya Yuni Lely Astuti yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat serta dorongan yang tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini dan menyelesaikan nya dengan tepat waktu.
11. Kepada adik saya Siti Amirah Sani Hasibuan yang telah memberikan hiburan serta memberikan semangat dan motivasi agar penulis tetap melanjutkan dan menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

12. Kepada kakek Sudiono dan nenek Rohinem yang selalu memberikan semangat, dorongan, nasihat dan mendoakan tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini.
13. Kepada seluruh keluarga besar Sudiono yang selalu memberikan dorongan, semangat serta mendoakan penulis agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini.
14. Kepada sahabat saya Khairunnisa Dalimunthe, Rizka Nadia Faisah Batubara, Tashana Azia Zulika, Dinda Rahmah Aulia, Umi Nadra Nasution, Nabilah Yolanda yang selalu memberikan perhatian, dorongan, semangat dan mendoakan penulis agar tetap semangat dan dalam menyusun skripsi ini.
15. Kepada sahabat saya Firlie Fahira, Cut Nadilah Safira, Tiara Azani dan Tania Syifa Nismara atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
16. Kepada sahabat saya Delievia Ramadhani, Tasha Nadifa Goche yang selalu memberikan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu
17. Kepada seluruh teman sekelas penulis selama berada di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
18. Semua pihak yang telah memberi dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung

Meskipun telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Medan, 07 Oktober 2022

Fahrani Annisaa Putri



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fahrani Annisaa Putri

Jenis Kelamin : 188600028

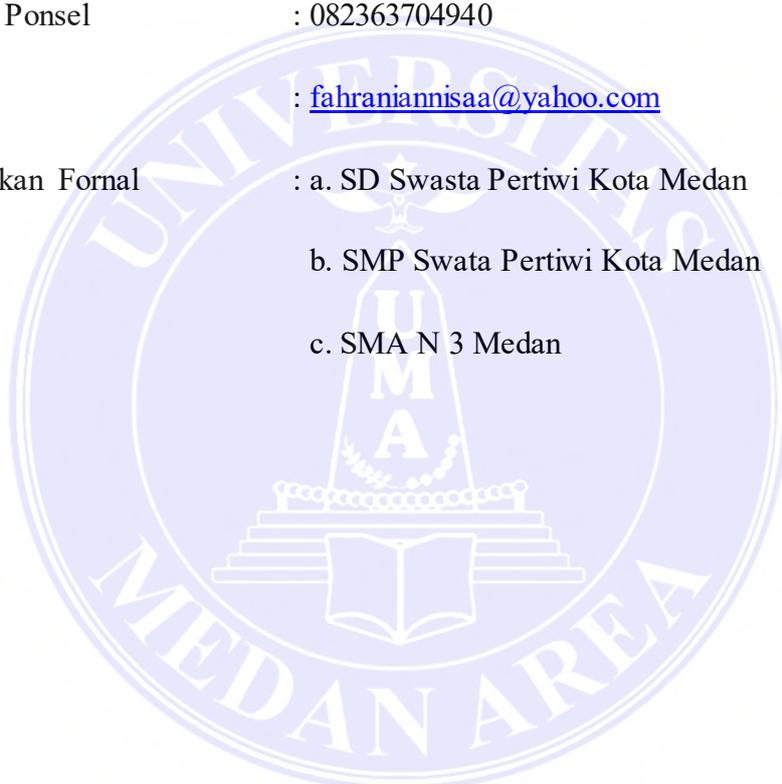
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 09 Oktober 2000

Alamat : Jl. Sidorukun no.6, Kota Medan

Nomor Ponsel : 082363704940

Email : fahraniannisaa@yahoo.com

Pendidikan Fornal : a. SD Swasta Pertiwi Kota Medan
b. SMP Swata Pertiwi Kota Medan
c. SMA N 3 Medan



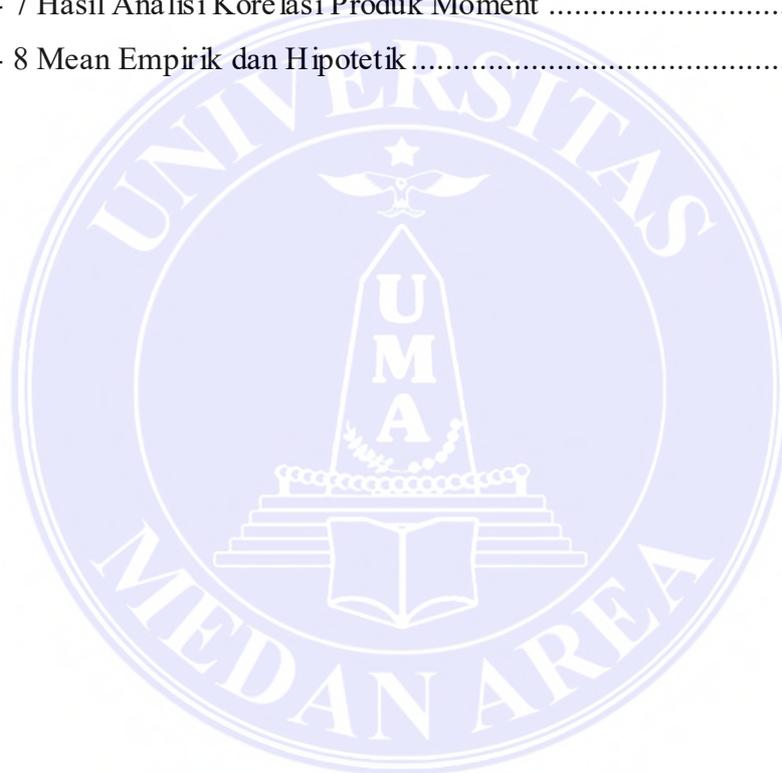
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABLE	xiii
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	10
A. <i>Workplace Well-Being</i>	10
1. Definisi <i>Workplace Well-Being</i>	10
2. Dimensi <i>Workplace Well-Being</i>	13
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Workplace Well-being</i>	17
B. <i>Work Values</i>	21
1. Definisi <i>Work Values</i>	21
2. Dimensi <i>Work Value</i>	23
3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Value</i>	27
C. Hubungan <i>Work Value</i> dan <i>Workplace Well-being</i>	29
D. Kerangka Konseptual.....	31
E. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Tipe Penelitian.....	32

B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C.	Definisi Operational Variabel.....	32
1.	<i>Workplace Well-Being</i>	32
2.	<i>Work Value</i>	33
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
1.	Populasi.....	33
2.	Sampel.....	34
3.	Teknik Pengambilan Sample.....	34
E.	Metode Pengambilan Data.....	34
1.	Skala <i>Work Value</i>	35
2.	Skala <i>Workplace Well-Being</i>	37
F.	Validitas dan Reabilitas.....	38
1.	Validitas.....	38
2.	Reabilitas.....	39
G.	Metode Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
A.	Orientasi Kancah Penelitian.....	42
B.	Persiapan Penelitian.....	43
C.	Pelaksanaan Penelitian.....	49
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	50
1.	Uji Asumsi.....	50
2.	Uji Hipotesis.....	51
E.	Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		57
A.	Simpulan.....	57
B.	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....		59

DAFTAR TABLE

Tabel 4.1 Table Distribusi Skala <i>Work Value</i> Sebelum Uji Coba	45
Tabel 4. 2 Tabel Distribusi Skala <i>Workplace Well-Being</i> Sebelum Uji Coba	46
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Skala <i>Work Value</i> Setelah Uji Coba	47
Tabel 4 4 Tabel distribusi skala <i>workplace well-being</i> setelah uji coba	48
Tabel 4 5 Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	50
Tabel 4 6 Hasil Perhitungan Uji Linieritas	51
Tabel 4 7 Hasil Analisi Korelasi Produk Moment	52
Tabel 4 8 Mean Empirik dan Hipotetik	54





Hubungan *Work Values* Dengan *Work Place Well-Being* Pada Karyawan Di CV. Hazelia Medika Pekanbaru

Oleh:
Fahrani Annisaa Putri
188600028

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work value* dengan *workplace well-being* pada karyawan di CV. Hazelia Medika Pekanbaru. *Work value Value* merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja nya. *Workplace well-being* merupakan sebuah kesejahteraan yang berada di tempat kerja yang bisa mempengaruhi hal positif dan negative serta dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Hipotesisi yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *work value* dengan *workplace well-being* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan total sampling, sample berjumlah 55 orang karyawan. Metode pengambilan menggunakan model skala likert. Penelitian ini menggunakan skala *work value* dan skala *workplace well-being*. Metode analisis data korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Berdasarkan analisis data yang dilakukan diperoleh koefisien $r_{xy} = 0,540$, koefisien determinan $r^2 = 0,292$, dengan $P = 0,000$. Perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik *work value* 50 dan 63,05, maka tergolong tinggi dan *workplace well-being* 120 dan 149,24 maka tergolong tinggi. Sedangkan $Be\% = 29,2\%$ masih ada 70,8 % faktor lain nya yang dapat mempengaruhi *workplace well-being*. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata kunci : *work value*, *workplace well-being* dan karyawan.

The Correlation Of Work Values With Workplace Well-Being For Employees At CV. Hazelia Medika Pekanbaru

By:
Fahrani Annisaa Putri
188600028

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between work values and workplace well-being on employees at CV. Hazelia Medika Pekanbaru. Work value Value refers to an individual's attitude towards work and is related to the meaning given by an individual to his or her work. Workplace well-being is a well-being that is in the workplace that can affect positive and negative things and can affect employee performance. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between work values and workplace well-being in employees. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used total sampling, the sample amounted to 55 employees. The retrieval method uses a Likert scale model. This study uses a work value scale and a workplace well-being scale. Product Moment correlation data analysis method from Karl Pearson. Based on the data analysis, the coefficient $r_{xy}=0.540$, the determinant coefficient $r^2=0.292$, with $P = 0.000$. Calculation of the average hypothetical and empirical work values of 50 and 63.05, it is classified as high and workplace well-being is 120 and 149.24, which is high. While $Be\% = 29.2\%$ there are still 70.8% of other factors that can affect workplace well-being. This means that the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: *employess, work values, workplace well-being.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara dengan jumlah perusahaan yang banyak.. Sehingga tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan pun cukup banyak dan beragam dalam menjalankan tiap-tiap *job description* yang terdapat pada perusahaan-perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan tidak mungkin akan berkembang dan maju tanpa ada nya Sumber Daya manusia atau tenaga kerja. Perusahaan di Indoensia bergerak dalam berbagai macam bidang, dari pemasaran produk hingga pemasaran jasa. Sektor industri ini pun tidak hanya dikelola oleh satu orang melainkan perusahaan-perusahaan tersebut dikelola oleh swasta dan di kelola oleh pemerintahan di Indonesia sendiri. Hal tersebut kemudian menyadarkan para pemimpin perusahaan bahwa mereka memerlukan Sumber Daya Manusia yang cukup banyak untuk menjalankan dan mengembangkan perusahaan nya.

Dalam mengembangkan dan memajukan suatu perusahaan di perlukan nya Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga hal tersebut menjadikan Sumber Daya Manusia merupakan aset yang cukup penting bagi sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan aset yang tidak ternilai. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian utama dari proses input dan output yang dihasilkan oleh perusahaan (Suprihati, 2014). Studi tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengatakan bahwa seharusnya sebuah organisasi dapat mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara dalam kuantitas dan kualitas yang tepat. Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan

adalah karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dan memiliki tanggung jawab terhadap *job desk* nya masing-masing.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor penentu dari berkembang nya suatu perusahaan. Beberapa peneliti mengatakan bahwa Karyawan yang sejahtera adalah karyawan yang sehat secara mental maupun fisik. Kesejahteraan karyawan di dalam tempat kerja (*workplace well-being*) dapat meningkatkan produktifitas dan nilai kerja dari karyawan serta keterlibatan keryawan dalam mengembangkan potensi sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Jerome (2019) mengaktakan bahwa Karyawan yang sehat dan bahagia memiliki kualitas hidup yang lebih baik, risiko penyakit dan cedera yang lebih rendah, produktivitas kerja yang meningkat, dan kemungkinan yang lebih besar untuk berkontribusi pada komunitas mereka daripada karyawan dengan kesejahteraan yang lebih buruk.

Karyawan adalah individu yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang ataupun jasa sehingga dapat mempermudah individu lain dalam memakai fasilitas yang ada. Individu tersebut melakukan pekerjaan demi memenuhi kebutuhan premier maupun sekunder nya dalam melakukan pekerjaan maupun diluar pekerjaan nya. Karyawan juga bisa di sebut dengan Human Capital. Human Capital didefinisikan dalam Oxford English Dictionary sebagai "keterampilan angkatan kerja" memiliki dan dianggap sebagai sumber daya atau aset." Ini menyiratkan gagasan bahwa ada investasi pada manusia (misalnya, pendidikan, pelatihan, kesehatan) dan bahwa investasi ini meningkat dan produktivitas individu (Goldin, 2014).

Hal ini mengharuskan setiap perusahaan untuk mengetahui Latar Belakang dari setiap karyawan yang mencalonkan diri nya untuk bekerja di perusahaan tersebut. Sebab, karyawan yang berkualitas juga sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya akan mampu dalam menyelesaikan segala hal dan dapat memperhitungkan hal yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam mengembangkan dan memajukan suatu perusahaan tentu tidak terlepas dari tantangan dan target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk selalu siap sedia ketika berada dalam keadaan yang *underpressure*. Hal tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Karyawan yang sejahtera adalah karyawan yang memiliki perasaan aman dan nyaman selama bekerja, sehingga hal tersebut akan menimbulkan rasa bahagia pada karyawan tersebut. Perusahaan yang kompetitif pasti akan menganggap karyawan merupakan aset perusahaan yang berharga dan akan menguntungkan untuk perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan karyawan-karyawan tersebut.

Dalam seleksi atau rekrutmen karyawan juga perlu diperhatikan nya pendidikan para calon karyawan bertujuan diharapkan karyawan-karyawan tersebut dapat menerima tanggung jawab, tugas ataupun target yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan ataupun individu karyawan tersebut.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor penentu dari berkembang nya suatu perusahaan. Beberapa peneliti mengatakan bahwa Karyawan yang sejahtera adalah karyawan yang sehat secara mental maupun fisik.

Kesejahteraan karyawan di dalam tempat kerja (*workplace well-being*) dapat meningkatkan produktifitas dan nilai kerja dari karyawan serta keterlibatan keryawan dalam mengembangkan potensi sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Jerome (2019) mengaktakan bahwa Karyawan yang sehat dan bahagia memiliki kualitas hidup yang lebih baik, risiko penyakit dan cedera yang lebih rendah, produktivitas kerja yang meningkat, dan kemungkinan yang lebih besar untuk berkontribusi pada komunitas mereka daripada karyawan dengan kesejahteraan yang lebih buruk.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada CV. Hazelia Medika Pekanbaru dapat dikatakan bahwa dalam segi fasilitas lingkungan kerja para karyawan sudah terpenuhi. Seperti ruang kerja yang kondusif, ruangan yang ber-AC, fasilitas komputer yang diberikan pada setiap karyawan untuk kelancaran pekerjaan sudah terpenuhi. Ditinjau dari hasil absensi harian, karyawan juga terlihat tidak sering absen dan selalu hadir tepat waktu. Hubungan antar karywan terlihat cukup baik ditinjau dari karyawan yang saling membantu satu sama lain ketika salah satu dari mereka membutuhkan bantuan seperti meberikan informasi terkait pekerjaan mereka.

Lingkup kerja yang tidak layak adalah salah satu faktor yang menjadi alasan banyak karyawan yang merasa tidak adanya kesejahteraan ditempat kerja. Salah satu penyebab terjadinya ruang lingkup yang tidak layak adalah tidak adanya ikatan emosi terhadap sesama karyawan, banyak nya tekanan yang terjadi di ruang lingkup kerja sehingga memicu terjadi nya stress bagi karyawan dan lain sebagainya. Rata-rata karyawan akan lebih banyak menghabsikan waktu nya

berada ditempat mereka bekerja atau tempat mereka melakukan kegiatan dan menghabiskan waktu yang cukup lama dengan hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Sehingga hal tersebut dapat berpengaruh dalam *Well-Being* karyawan.

Berkaitan dengan konsep *Workplace well-being* peneliti tertarik melakukan penelitian pada karyawan di CV. Hazelia Medika. Perusahaan ini bergerak di bidang medis. Sebelum terjadinya pandemi COVID-19 CV. Hazelia Medika berfokus pada penjualan berbagai alat tes laboratorium seperti. Reagent kolesterol, Reagent glukosa, Reagent SGOT, Reagent SGPT, Reagent Ureum, Reagent Kreatinin, Alat Hematologi, Alat kimia klinik, Alat urin, Alat hemostasis, Alat analisa gas darah, Alat elektrolit, Reagent asam urat. Selama pandemi COVID-19, perusahaan ini berfokus pada penjualan alat SWAB test, Antigen. Para karyawan dituntut untuk menjual kebutuhan masyarakat yang semakin banyak dan bervariasi. Mereka dituntut untuk mencapai target sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya terhadap kebutuhan tersebut. Artinya pihak pemerintah memberikan penekanan kepada perusahaan untuk senantiasa menyediakan produk yang dibutuhkan masyarakat dalam pelayanan masyarakat selama pandemic COVID-19.

Tuntutan pemerintah sesuai dengan tingginya kebutuhan masyarakat terhadap produk CV Hazelia Medika membuat para karyawan dituntut untuk bekerja secara lebih produktif dari sebelumnya. Hal ini membuat para karyawan bekerja dengan target-target yang telah ditentukan demi terpenuhinya kebutuhan masyarakat terkait alat SWAB tes, Antigen. Target-target kerja yang meningkat membuat

karyawan merasa kurang nyaman dan terkadang terjadi keluhan-keluhan dari karyawan tersebut. Adanya keluhan dalam bekerja merupakan salah satu indikasi bahwa karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, artinya ada masalah terkait pada *workplace well-being* karyawan. Hal ini terlihat dari keluhan-keluhan para karyawan pada saat breafing yang dilakukan setiap awal pekan yaitu di hari senin pagi. Brefing dilakukan secara online yang dipimpin oleh masing-masing rayon yaitu ada 2 rayon (Rayon Kota Medan, Rayon Kota Pekanbaru). Untuk Rayon Korta Medan brefing dipimpin oleh kepala rayon yang memiliki jumlah karyawan 10 orang. Untuk Rayon Kota Pekanbaru brefing dipimpin oleh Kepala rayon yang memiliki jumlah karyawan berjumlah 45 orang.

Keluhan-keluhan mereka adalah terkait menipisnya stok barang dan kurang lancarnya proses pengiriman dari pusat. Hal ini tentu akan menghambat kinerja mereka. Keluhan ini muncul setiap kali breafing dan dalam breafing tersebut lebih banyak membahas bagaimana strategi kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Observasi dilakukan dengan ikut bergabung dalam sesi breafing selama 4 minggu berturut-turut di kantor cabang Kota Medan bersama dengan pimpinan cabang pada tanggal 7 Februari-28 Februari 2022.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti menyimpulkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut kurang nyaman, kurang sejahtera. Hal ini terkait dengan *workplace well-being* pada karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan Page dan Vella-Brodrrick pada tahun 2009 terdapat 3 komponen utama yan menjadi dasar dari Kesejahteraan Pekerja (*Employee wellbeing*), yaitu *Subjective well-being*, *Workplace Well-being*, dan yang terakhir adalah

Psychological Well-being. Dari ketiga komponen tersebut, peneliti tertarik dengan komponen *Workplace Well-being* dikarenakan Kesejahteraan di tempat kerja merupakan factor yang sangat dekat dengan kehidupan sehari-hari para karyawan.

Page (2005) (dalam Fridayanti, 2019) menjelaskan bahwa *Workplace Well-being* sebagai kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan yang dipengaruhi oleh adanya kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaannya. Menurut Page, *Workplace Well-being* terdiri dari Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dan Perasaan Pekerja (*Core affect*), serta *Work Values*. Page juga menjelaskan bahwa karyawan atau pekerja yang memiliki kesejahteraan yang baik (*Well-being*) adalah karyawan atau pekerja yang berada dalam kondisi emosi yang positif sehingga membuat karyawan atau pekerja lebih bahagia dan produktif.

Workplace Well-being yang dimiliki oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, *core effect* dan *work value*. *Work value* merupakan unsur intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki oleh *workplace well-being*. Page (2005) juga mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* pada karyawan adalah kepuasan kerja, keperibadian, *core-self evaluation*, *life values & work values*.

Menurut Fan Yang, Yao Jiang dan Xiaohong Pu (2021) pada penelitiannya yang berjudul “*Impact of Work Value Perception on Workers’ Physical and Mental Health: Evidence from China*” hasil penelitiannya yang mengambil sample acak dari 16.890 individu di China, menunjukkan bahwa persepsi nilai kerja berpengaruh signifikan baik terhadap kesehatan fisik maupun mental pekerja. Berdasarkan fenomena yang sudah dipaparkan, peneliti semakin yakin

dan percaya diri untuk melakukan penelitian dengan judul : ” Hubungan *Work Values* Dengan *Work Place Well-Being* Pada Karyawan Di CV Hazelia Medika”

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas dapat digambarkan bahwa selama proses breafing berlangsung terdapat beberapa kendala pada perusahaan yaitu adanya keluhan terhadap stock barang yang menipis sehingga karyawan dituntut untuk segera melengkapi stock barang yang membuat para karyawan kewalahan. Penyebab dari menipisnya barang adalah tidak teraturnya pengiriman barang dari pusat sehingga menghambat kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Hal ini menyebabkan karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra dari sebelumnya. Hal ini juga membuat karyawan merasa kurang nyaman ketika berada ditempat kerja, sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraannya ditempat kerja. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work value* dengan *workplace well-being* yang dimiliki oleh karyawan.

C. Batasan Masalah

Untuk mengarahkan peneliti agar sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan pembatasan ruang lingkup penelitian dan permasalahan. Penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai Hubungan *Work Values* Dengan *Work Place Well-Being* Pada Karyawan Di CV. Hazelia Medika.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik kesimpulan untuk Rumusan masalahnya, yaitu : Apakah terdapat hubungan antara *work values* dengan *workplace well-being* pada karyawan di CV. Hazelia Medika?

E. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dari *Work Value* dengan *Workplace Well-being* pada karyawan di CV. Hazelia Medika.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk dapat melengkapi pengetahuan yang ada di dunia akademis, terkhususnya pada Psikologi Industri Dan Organisasi. yang menyangkut pembahasan tentang *Workplace Well-being*. Selain itu manfaat teoritis yang dapat di ambil oleh pembaca adalah dapat mengetahui hubungan *Workplace well-being* dan *Work Value* yang dimiliki oleh karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan *Workplace well-being* dan *Work Value* sehingga para Instansi perindustrian dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan dapat memprediksi hal yang berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan atau sektor perindustrian

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. *Workplace Well-Being*

1. Definisi *Workplace Well-Being*

Jerome (2019) mengatakan bahwa Kesejahteraan berkaitan erat dengan kesehatan dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang berada dalam kondisi fisik yang baik, kesehatan mental, dan emosional lebih mungkin untuk memberikan kinerja yang optimal di tempat kerja daripada karyawan yang bukan. Karyawan yang sehat dan bahagia memiliki kualitas hidup yang lebih baik, risiko penyakit dan cedera yang lebih rendah, produktivitas kerja yang meningkat, dan kemungkinan yang lebih besar untuk berkontribusi pada komunitas mereka.

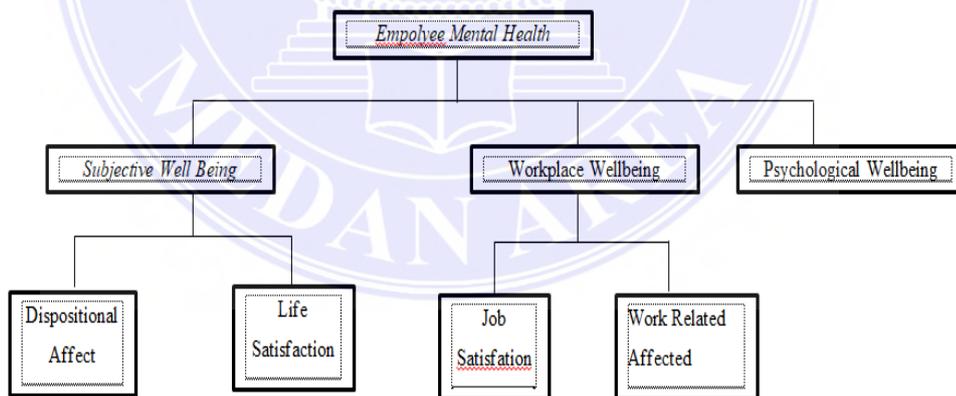
Dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan di perusahaan di tempat mereka bekerja memiliki kinerja yang baik dalam kurun waktu yang cukup lama. Kesejahteraan berkaitan erat dengan kesehatan dan produktivitas, sehingga dengan kesejahteraan dan produktivitas yang baik yang dimiliki karyawan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Istilah *Workplace Well-Being* memiliki banyak makna, Danna dan Griffen (1999) mengatakan bahwa definisi *Workplace Well-Being* dapat di artikan sebagai rasa nyaman dan sehat (Health dan well-being) sehingga terbentuk lah istilah *Workplace Well-being*. Danna dan Griffen juga menyebutkan bahwa kesehatan dan kesejahteraan pekerja sebaiknya harus menjadi perhatian yang lebih penting

karena dapat meningkatnya kesadaran karyawan bahwa elemen lain di tempat kerja dapat menimbulkan risiko bagi para pekerja ataupun karyawan.

Menurut Page (2005) (dalam Elisa, 2016) mengatakan bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *Workplace Well-Being* adalah sebuah rasa atau perasaan sejahtera yang dihasilkan dari kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsic dan ekstrinsik dalam sebuah pekerjaan. Page juga mengatakan bahwa “*The sense of well-being that employees gain from their work, it is conceptualized as core effect plus the satisfaction of intrinsic and/or extrinsic work value.*” Berdasarkan defnisi tersebut dikatakan bahwa *Workplace Well-Being* adalah rasa sejahtera karyawan yang diperoleh dari pekerjaan mereka, yang berkaitan dengan core effect dan nilai intrisik dan ekstrinsik dari pekerjaan tersebut (*Work Value*).

Gambar 2. 1 Teori *Employee Mental Health*



Sumber : Page & Veila Brodrick, 2009

Slemp, Kern, Brodrick (2015) mengatakan bahwa *workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan yang berada di tempat kerja yang bisa mempengaruhi hal positif dan negative serta dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Menurut Copper dan Quick (2017) kesejahteraan di tempat kerja merupakan proses individu dalam memkasimalkan kemampuan yang dimilikinya sebagai cara untuk menghasilkan dan mencapai hasil dari suatu organisasi yang telah disepakai bersama. Menurut Kadinah (2019) mengatakan bahwa *workplace well-being* merupakan persepsi yang dirasakan oleh karyawan mengenai kesejahteraan yang diterima yang muncul dari beberapa aspek tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga muncul beberapa faktor seperti keamanan, kenyamanan serta kepuasan karyawan pada lingkungan tempat bekerjanya.

Workplace Well-Being merupakan element penting dalam keberlanjutan sebuah organisasi. *Workplace Well-Being* akan berkontribusi dalam komitmen organisasi pekerja dan berkontribusi pada kinerja organisasi. *Workplace Well-Being* juga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap penyebabnya munculnya karakteristik kepribadian karyawan yang tercermin dalam modal psikologis yang berupa harapan, efikasi diri, ketahanan dan optimism yang dimiliki oleh karyawan. Kesejahteraan yang rendah pada karyawan dapat berpengaruh terhadap produktivitas yang rendah pada karyawan, penurunan kualitas pengambilan keputusan dan juga mempengaruhi penurunan kontribusi karyawan terhadap organisasinya atau terhadap perusahaan.

Berdasarkan dari penjelasan beberapa ahli tersebut dapat dikatakan bahwa *workplace well-being* merupakan perasaan aman, nyaman dan pengaruh positif lainnya yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan juga ketika berada di lingkungan tempat kerja. Karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang tinggi akan memiliki emosi yang positif sehingga memungkinkan mereka memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan.

2. Dimensi *Workplace Well-Being*

Page (2005) mengatakan bahwa *workplace well-being* terdiri dari dua dimensi yaitu; Dimensi Instrinsik dan Dimensi Ekstrinsik. Berikut pembahasan dari kedua dimensi tersebut;

1. Dimensi Instrinsik

Page mengatakan bahwa dimensi intrinsik memiliki 5 indikator atau aspek, yaitu tanggung jawab kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan pengetahuan dan kemampuan pekerjaan, dan perasaan berprestasi. Berikut penjelasan dari indikator atau aspek yang berada dalam Dimensi Instrinsik;

a. Tanggung jawab dalam kerja

Tanggung jawab kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan mengenai tanggung jawab yang telah diamanahi oleh atasan dan kepercayaan dalam melakukannya dengan baik. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.

b. Makna pekerjaan

Merupakan perasaan karyawan mengenai makna dan tujuan itu secara personal, maupun tentang hal yang lebih luas dalam pekerjaannya. Goggioti (2006) mengatakan bahwa sekumpulan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh orang-orang dalam hubungannya dalam pekerjaan.

c. Kemandirian dalam pekerjaan

Kemandirian pekerjaan merupakan sebuah perasaan karyawan mengenai kepercayaan dalam melakukan suatu pekerjaan sendiri tanpa ada intervensi dari manajemen secara terus-menerus. Anwar (2015) mengatakan bahwa kemandirian adalah perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain.

d. Penggunaan pengetahuan dan kemampuan

Penggunaan pengetahuan dan kemampuan merupakan perasaan mengenai pekerjaan yang telah diberikan yang kemudian dapat membuat karyawan dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki secara maksimal.

e. Perasaan Berprestasi

Perasaan berprestasi dalam bekerja merupakan sebuah pencapaian tertentu yang biasanya karyawan rasakan yang berkaitan dengan pekerjaan, disaat karyawan merasa senang dengan apa yang sudah dilakukan yang kemudian memberikan perasaan berprestasi dikarenakan

sudah mendapatkan hasil yang sudah ditentukan dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Dimensi Ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik ini mengacu pada suatu hal yang ada di lingkungan kerja yang hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan ketika mereka bekerja. Dimensi ekstrinsik ini terdiri dari beberapa aspek atau indikator, yaitu; penggunaan waktu sebaik-baik nya, kondisi kerja, supervisi, peluang untuk promosi, pengakuan terhadap kinerja, penghargaan. Upah pekerja dan keamanan pekerjaan.

a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu pekerjaan merupakan perasaan karyawan untuk dapat mengetahui waktu nya ketika dia bekerja dikarenakan hal tersebut memungkinkan para karyawan untuk dapat membentuk dan membangun keseimbangan dalam hidupnya antara kehidupan pribadinya dengan jam kerjanya. *WLB (Work Life Balance)* merupakan istilah yang dipakai ketika seiang karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan, rumah dan peran kehidupan lainnya. (Karthik, 2013; Soomro, 2018).

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan yang dimana dapat menggambarkan kepuasan yang dirasakan karyawan tentang keadaan yang ada di tempat mereka bekerja seperti ruangan kerja, serta budaya organisasi yang berada di lapangan. Newstrom (1996) mengatakan kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja

dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama karyawan bekerja. Maka dari itu kondisi kerja terdiri dari beberapa faktor seperti kondisi psikologis, fisik dan kondisi sementara dari lingkungan kerja.

c. Supervisi

Supervise merupakan suatu perlakuan dari atasan yang biasanya diterima oleh karyawan di tempat kerja, biasanya perlakuan tersebut berupa dukungan dari atasan, perlakuan yang baik, memberikan bantuan ketika dibutuhkan dan dapat berupa memberikan penghargaan dari atasan.

d. Peluang promosi

Peluang promosi merupakan pemberian kesempatan kepada para karyawan untuk dapat mengembangkan dan mengasah kemampuan mereka secara profesional di tempat mereka bekerja.

e. Pengakuan terhadap Kinerja

Pengakuan terhadap kinerja yang baik adalah ketika karyawan memiliki perasaan mengenai perlakuan yang berbeda karena karyawan tersebut sudah melakukan pekerjaan dengan baik daripada karyawan lainnya yang memiliki kinerja yang kurang baik ketika mereka berada ditempat kerja.

f. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan ketika berada ditempat kerja atau yang biasa disebut dengan *reward* yang bertujuan untuk memberikan semangat atau pujian agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi. Reward dapat

diartikan sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013)

g. Upah

Upah merupakan perasaan yang diraskan oleh karyawan. Perasaan tersebut berupa rasa kepuasan yang diperoleh karena kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Kompensasi tersebut dapat berupa uang dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dilingkungan kerjanya.

h. Keamanan pekerjaan

Keamanan pekerjaan merupakan perasaan puas yang diraskan oleh karyawan karena karyawan tersebut merasa aman saat bekerja di tempat kerjanya. Keamanan pekerjaan juga merupakan suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/ aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun yang berada di luar lingkungan kantor.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Workplace Well-being*

Berikut merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Workplace Well-being* pada karyawan dari beberapa sumber : Pendapat oleh para ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Workplace Well-being* berasal dari Page (2005), yaitu :

a. Kepuasan (kehidupan dan kerja)

Kehidupan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Schermerhon, Hunt, & Osborn, 2002). Kepuasan hidup merupakan penilaian kognitif individu secara sadar mengenai kehidupannya secara menyeluruh dengan kriteria penilaian yang ditetapkan sendiri oleh individu tersebut (Pavot & Diner, 1993). Kepuasan hidup juga berkaitan dengan beberapa peristiwa besar dalam kehidupan keluarga termasuk pekerjaan.

b. Kepribadian

Allport (1937) mengatakan bahwa “*Character Is Personality Evaluated, and personality is character devaluated*”. Allport beranggapan bahwa *character* dan *personality* adalah satu dan sama, akan tetapi dipandang dari segi yang berlainan. Calhoun & Acocella (1990) mengatakan bahwa individu yang memiliki konsep diri yang positif akan merancang tujuannya sesuai realitas, yaitu tujuan yang memiliki kemungkinan besar untuk tercapai, mampu menghadapi kehidupan di depannya serta menganggap bahwa hidup adalah sebuah penemuan. Maka dari itu kepribadian termasuk salah satu faktor pendukung dari terbentuknya *well-being* seseorang di tempat kerja ataupun di lingkungan kerja.

c. Core-self Evaluation

Merupakan tingkatan dimana individu menyukai diri sendiri, menganggap diri efektif, cakap dan mampu mengendalikan lingkungan (Jugde,dll, 2003). Evvaluasi diri ini biasanya mencakup empat sifat yaitu *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan neurotisme. Hal tersebut yang disebutkan dapat mempengaruhi *workplace well-being* seseorang ketika bekerja.

d. Tujuan Dan Pencapaian

Pencapaian kerja pada karyawan dapat memotivasi kearyakan lainnya untuk terus berprestasi dan produktif. Menurut Malthis (2006) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Dengan adanya motivasi dapat memungkinkan karyawan untuk selalu produktif dalam melakukan pekerjaanya sehingga mencapia tujuan dan pencapaian yang dimiliki perusahaan.

e. *Life Values & Work Values*

Knapp (1991) mengakatkan bahwa life values dan work values merupakan tujuan dan pencapaian kerja dimana tujuan kerja cenderung mendapatkan kepuasan dari orientasi nilai dan kehidupan pribadi mereka dan nilai kerja yang menunjang tingkat kepentingan, dan keinginan seseorang terhadap apa yang terjadi di tempat kerja. Misalnya seperti pengakuan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, penggunaan kemampuan dan kemampuan pengetahuan.

Faktor *Workplace well-being* menurut Bryson, Forth & Stokes (2014) :

1. Karakteristik Individu (*Personal Characteristic*)

Karakter individu dapat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan di lingkungan tempat karyawan bekerja. Pendekatan ketiga yang berteori kemungkinan individu untuk menghasilkan kesejahteraan di tempat kerja terhubung dengan studi keterampilan interpersonal (Bambacas & Patrickson, 2008; Fligstein, 1997; Purkiss, Rossi, Glendon, Thompson, & Myor, 2008) dan terutama dengan sikap terhadap ekstroversi dan interaksi relasional aktif.

2. Karakteristik Tempat kerja dan Pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan menurut Handaru (2013:242) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi *Workplace well-being* adalah tuntutan pekerjaan (*job demand*), *job control*, lingkungan tempat bekerja, penggunaan keterampilan (*Skill*), supervisi pendukung, prospek karir dan signifikansi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung dari terciptanya *workplace well-being* pada karyawan adalah kepuasan kerja, kepribadian, *core-self evaluation*, tujuan dan pencapaian, *life value & work value*. Pada penelitian ini peneliti berfokus pada *work value* yang dimiliki oleh karyawan di CV. Hazelia Medika Pekanbaru.

B. Work Values

1. Definisi Work Values

Hofstede (1980) mengatakan bahwa *Work Value* merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerjanya. *Work Value* dikatakan penting karena dapat mempengaruhi perilaku organisasi terhadap performa kerja, produktifitas dan komitmen organisasi. *Work Value* yang dimiliki individu biasanya akan menentukan prestasi kerja individu tersebut.

Work Value merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja. (Kinicki dan Kreiner 2008). *Work Value* merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi karena kecemerlangan sebuah organisasi sangat bergantung pada nilai kerja individu atau karyawan. *Work Value* juga bisa dikatakan sebagai dasar dari semangat dan penggerak dan juga faktor tunggal dalam merespon dan memasuki dimensi perubahan organisasi (Peters, 2009).

Keterbukaan pada perubahan akan menghasilkan *work value* yang tercermin dari semangat kerja yang berbeda dari yang sebelumnya, perbedaan tersebut terjadi karena faktor penentu keberhasilan dan keunggulan perusahaan di masa depan karena keterbukaan terhadap hal-hal yang baru merupakan modal awal yang penting dalam sebuah proses perubahan (Kasali, 2007). Prestasi yang cemerlang juga merupakan hasil daripada *work value* yang positif dan akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Hofstede, 1980).

Work Value merupakan cerminan dari kebutuhan atau tujuan hidup yang dicari individu untuk meraih kepuasan hidup yang diperolehnya dari pekerjaan yang mereka tekuni (Super & Sverko,1995). Rounds & Jin (2013) mengatakan bahwa *Work Values* merupakan konstruk utama dalam penentuan pemilihan karier. *Work Values* merujuk pada hal atau nilai-nilai kerja yang dianggap penting bagi individu dalam pekerjaannya (Lyon, Higgins & Duxbury, 2010).

Work Value dapat didefinisikan sebagai tujuan utama yang individu kejar dalam melakukan pekerjaan mereka yang digunakan sebagai pengaruh langsung dalam pilihan-pilihan dan kemampuan karir mereka (Super, 1970 dalam Ye, 2015), menurut Sharma, Sunny & Parmar (2017) singkatnya *work value* adalah tujuan yang memotivasi individu untuk bekerja. Smola dan Sutton (2002) mengatakan bahwa *work values* adalah standar evaluative terkait dengan pekerjaan maupun lingkungan dari pekerjaan tersebut yang diyakini benar atau yang diyakini penting. Ros et. al. (1999, dalam Lyons et. al.2010) mengatakan bahwa *work values* didefinisikan sebagai kepercayaan umum tentang keinginan relative dari berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, otonomi, dan kondisi kerja dan hasil terkait pekerjaan, seperti pencapaian, dll.

Schwartz dalam Nintya dan Samule (2016) mendefinisikan *work value* sebagai nilai-nilai objek, tujuan dan perilaku dalam situasi tertentu yang diterapkan sebagai standar normative dalam menilai dan memilih model perilaku alternative. Menurut Twenge et al. (2010) menganggap *work value* merupakan nilai kerja yang berhubungan dengan persepsi individual terhadap pekerjaannya berdasarkan

preferensi di tempat kerja yang berpengaruh langsung terhadap sikap dan perilaku individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *Work Value* adalah sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja nya. *Work Value* dikatakan penting karena dapat mempengaruhi perilaku organisasi terhadap performa kerja, produktifitas dan komitmen organisasi. *Work Value* yang dimiliki individu biasanya akan menentukan prestasi kerja individu tersebut.

2. Dimensi *Work Value*

Adapun dimensi dari *Work Value* terdiri dari *intrinsic work value*, *extrinsic work value*, *social work value*, *prestise wrok value*. (Lyon, Higgins & Duxbury (2010))

1. *Intrinsic Work Value*

Intrinsic Work Value merujuk kepada nilai-nilai yang berhubungan dengan konten dari pekerjaan, seperti kompetensi yang diperlukan dari pekerjaan, minat, harga diri, status dan kebutuhan aktualisasi diri. Nilai *intrinsic* adalah Sesutu yang memiliki nilai “dalam dirinya sendiri, untuk kepentingannya sendiri dan pada hak nya sendiri (Zimmerman, 2019) nilai ini sangat penting bagi kesejahteraan manusia. Nilai instrinsik penting untuk kesejahteraan karena dianggap memiliki tujuan nya tersendiri (de Genaro, 2012).

Untuk pemahaman yang lebih baik tentang nilai-nilai *intrinsic* tidak cukup hanya memahami konsep nilai *intrinsic* itu sendiri tetapi kita

perlu menjelaskan konsep motivasi intrinsik karena hal tersebut berkaitan. Motivasi intrinsik didorong secara intrinsik, bukan karena *reward* atau *punishment*. Seseorang melakukan sesuatu bukan karena imbalan eksternal seperti uang atau prestise tetapi karena individu tersebut merasa senang mealakukan pekerjaan tersebut. Tujuan seseorang melakukan suatu pekerjaan adalah untuk belajar, berkembang, dan mewujudkan potensi yang dimilikinya (Cherry, 2019).

2. *Extrinsic Work Value*

Nilai ekstrinsik dikatakan ekstrinsik karena nilai tersebut memiliki makna jika nilai tersebut melekat pada sesuatu (Zimmerman, 2019). Dengan kata lain ia memiliki nilai karena nilai instrumental atau utilitasnya dan itu adalah sesuatu yang eksternal pada seseorang atau suatu benda (Zimmerman, 2019). Untuk lebih memahami nilai-nilai kerja eksternal perlu memahami konsep motivasi eksternal karena nilai-nilai yang bersifat pribadi menjadi sumber motivasi karya dalam mencapai tujuan tertentu atau karir tertentu (Ronen, 1978, Tranquillo & Stecker, 2016 dikutip oleh Cherry, 2020).

Extrinsic wrok value juga merujuk pada nilai-nilai yang berhubungan dengan segala sesuatu yang diperoleh dari bekerja yang sifatnya berkaitan dengan keadaan ekonomi individu, seperti prestise, prestasi bekerja, dan pencapaian target kerja/promosi jabatan (Lyon, Higgins, & Duxbury, 2010).

3. *Social Work Value*

Sampai saat ini, banyak literature tentang nilai dan etika pekerjaan social berfokus pada prinsip tentang bagaimana pekerja seharusnya memperlakukan individu yang lain. Prinsip dari *Social Work* adalah didasarkan dari nilai-nilai inti dari pekerjaan social tentang pelayanan, keadilan, martabat, nilai dari seorang individu, hubungan antar individu integritas dan kompetensi.

4. *Prestise Work Value*

Prestise work value seorang karyawan merupakan suatu penilaian dari seorang karyawan terhadap seluruh citra yang terkait dengan organisasi berdasarkan pandangan orang-orang diluar organisasi (Carmeli & Freud, 2002; Carmeli, Gilat, & Weisbreg, 2006; Carmeli & Tishler, 2005). Hal ini mencerminkan bagaimana orang diluar organisasi memandang organisasi tersebut terkait dengan reputasi, kesejahteraan yang dirasakan karyawan di organisasi tersebut.

Berikut merupakan penjabaran dari dimensi *work value* menurut Hofstede dalam Matsumoto & Juang (2000) :

1. *Masculinity and Femininity*

Masculinity and Femininity (task orientation / person orientation) mengacu pada distribusi peran emosional antara jenis kelamin. *Masculine culture* sangat menghargai daya saing, ketegasan, kesuksesan materi, ambisi dan kekuasaan. *Femininity culture* menempatkan nilai lebih pada hubungan, kualitas hidup dan perhatian yang lebih besar untuk kelompok terpinggirkan.

2. *Uncertainty Avoidance (UA)*

Uncertainty Avoidance (UA) membahas tentang toleransi masyarakat terhadap ketidakpastian dan ambiguitas. Hal ini mencerminkan sejauh mana anggota masyarakat dalam berusaha mengatasi kecemasan dengan meminimalkan ketidakpastian. Orang-orang dengan budaya UA yang tinggi cenderung lebih emosional, mencoba meminimalkan keadaan yang tidak diketahui dan tidak biasa dan melanjutkan dengan langkah-langkah dan aturan, undang-undang dan peraturan yang direncanakan dengan cermat. Orang dengan budaya UA rendah menerima dan merasa nyaman dalam situasi yang tidak terstruktur atau lingkungan yang berubah dan mencoba untuk memiliki sedikit aturan.

3. *Power Distance*

Power Distance (kekuatan hierarki sosial) mengacu pada sejauh mana anggota organisasi dan institusi yang kurang kuat menerima dan berharap bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata. Hofstede mengatakan ada lebih banyak kesetaraan di beberapa masyarakat. Individu yang menunjukkan jarak kekuasaan yang tinggi dapat menerima hierarki dimana setiap orang memiliki tempat tanpa perlu pembenaran. Individu dengan jarak kekuasaan yang rendah akan berusaha untuk memiliki distribusi kekuasaan yang sama. Budaya yang mendukung jarak kekuasaan yang rendah mengharapkan dan menerima hubungan yang lebih konsultatif atau demokratis, biasa disebut dengan egaliter.

4. *Individualist and Collectivism*

Individualist and Collectivism mengacu pada sejauh mana individu diintegrasikan ke dalam sebuah kelompok. Individu dengan yang memiliki jiwa individualitas yang tinggi menekankan pencapaian pribadi dan hak-hak individu dan berfokus pada kebutuhan pribadi dan keluarga. Dalam masyarakat individualitas, orang memilih afiliasi dan kelompok mereka sendiri dan bergerak diantara kelompok masyarakat yang berbeda. Di sisi lain, masyarakat kolektivistik lebih menekankan kepada pentingnya hubungan dan loyalitas. Dengan arti lain, hal ini menggambarkan tingkat ketertarikan individu terhadap kelompok dan lingkungannya.

5. *Long Term (LT) and Short Term (ST)*

Long Term (LT) and Short Term (ST) menggambarkan suatu masyarakat yang berinvestasi pada suatu hal tertentu, biasa disebut dengan orientasi jangka panjang. *Long Term (LT)* lebih mementingkan masa depan, nilai-nilai pragmatis, berorientasi pada *reward*. *Short Term (ST)* terkait dengan kebutuhan mendesak, hasil yang cepat, dan pengeluaran yang tidak terbatas.

3. **Faktor Yang Mempengaruhi Work Value**

Hofsede mengatakan bahwa ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi *work value* seseorang. Berikut merupakan penjelasannya :

1. Lingkungan

Lingkungan tempat bekerja sangat mempengaruhi *work value* dari seorang karyawan. Seperti contohnya lingkungan fisik di tempat kerja, orang-orang atau karyawan yang berada di lingkungan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Mangkunegara (2013:105) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

2. Kepuasan Karyawan

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki perasaan negatif. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi *work value* dan produktivitas seorang karyawan.

3. Tujuan Individu / Personal

Tujuan personal biasanya menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja karena untuk mencari nafkah demi terpenuhinya kebutuhan keluarga maupun kebutuhan hidup sehari-hari. Tujuan personal ini juga menentukan *work value* dari seorang karyawan, tergantung satu hal yang ingin dicapai akan menjadi gambaran dan menentukan nilai kerjanya. Tujuan individu ini juga berbenteng dari tujuan yang jangka panjang

sampai tujuan yang jangka pendek. Tujuan pendek umumnya mencakup kebutuhan seperti makan, minum dan sandang.

C. Hubungan *Work Value* dan *Workplace Well-being*.

Dalam menjalankan suatu perusahaan diperlukan nya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu untuk bekerja dan memberikan jasa kepada perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik dan mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan tersebut. Sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan sangat berhubungan dengan *work value* sehingga dapat menentukan *workplace well-being* dilingkungan kerjanya.

Page (2005) mengatakan bahwa dalam menentukan *workplace well-being* pada karyawan sangat menekankan pada pentingnya nilai-nilai kerja atau *work value* seorang karyawan, nilai-nilai tersebut dapat membuat karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukannya. Nilai-nilai intrinsik ataupun ekstrinsik pada *work value* merupakan hal-hal yang disukai oleh karyawan.

Maka dari itu *work value* merupakan sebuah standar dalam penilaian yang berkaitan erat dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dan lingkungan kerjanya. Tinggi atau rendahnya *work value* yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat menentukan sejauh mana karyawan tersebut menghargai dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dilingkungan kerjanya. Hal ini yang menjadikan *work value* memiliki andil dalam tercapainya kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace well-being* seorang karyawan.

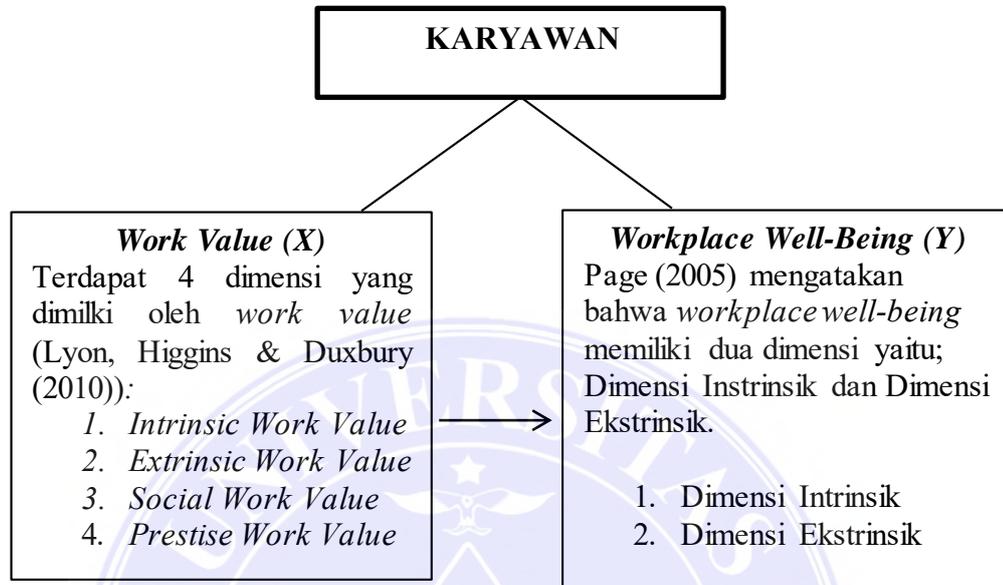
Penelitian yang dilakukan oleh Simone (2014) menemukan bahwa manfaat emosi positif di tempat kerja berfungsi sebagai mekanisme untuk mencapai

kerjasama transformatif, berkontribusi pada proses perubahan dinamis organisasi. Emosi negatif sering memberikan sinyal yang berguna kepada orang-orang sehubungan dengan area di mana pembelajaran diperlukan (Hrtel, Ashkanasy, 2011).

Penelitian yang di lakukan pada 16.890 individu di China oleh Fan Yang, Yao Jiang dan Xiaohong Pu pada tahun 2021 penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi nilai kerja berpengaruh signifikan baik terhadap kesehatan fisik maupun mental pekerja; hasilnya tetap kuat setelah memecahkan masalah endogenitas.

Peneliti kemudian menyimpulkan bahwa *work value* atau nilai kerja seorang karyawan dan *workplace well-being* atau kesejahteraan karyawan di tempat kerja memiliki hubungan yang erat dan sangat berkaitan, dimana nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap karyawan terkhusus nilai-nilai dalam pekerjaan yang mengarahkan para karyawan dalam bertingkah laku dalam mencapai kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace well-being*.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan teori yang sudah dibahas diatas dan berdasarkan uraian permasalahan yang sudah dikemukakan, maka penulis dapat membuat hipotesis penelitian sebagai berikut : semakin tinggi nilai kerja atau *work value* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kesejahteraan seorang karyawan ditempat kerja atau *Workplace well-being* pada karyawan. Sebaliknya, apabila *work value* yang dimiliki oleh seorang karyawan rendah maka akan semakin rendah tingkat kesejahteraan pada karyawan ditempat kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan skala linkert sebagai metode pengumpulan data. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif (Siyoto & Sodik, 2015).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variable dalam penelitian ini adalah :

1. Variable Independent (Variabel X) : *Work Value*
2. Variable dependent (Variabel Y) : *Workplace Well-Being*

C. Definisi Operational Variabel

1. *Workplace Well-Being*

Workplace Well-Being merupakan rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja maupun di lingkungan tempat kerja. Kesejahteraan di tempat kerja atau *Workplace Well-Being* adalah sebuah rasa atau perasaan sejahtera yang dihasilkan dari kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dalam sebuah pekerjaan. Kesejahteraan di tempat kerja bisa mempengaruhi hal

positif dan negative serta dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Adapun dimensi yang dimiliki oleh *Workplace Well-Being* yaitu ; Dimensi Ekstrinsik dan Dimensi Instrinsik.

2. *Work Value*

Work Value adalah sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja nya. *Work Value* dikatakan penting karena dapat mempengaruhi perilaku organisasi terhadap performa kerja, produktifitas dan komitmen organisasi. *Work Value* yang dimiliki individu biasanya akan menentukan prestasi kerja individu tersebut. *Work Value* menggunakan beberapa dimensi dari Lyon, Higgins & Duxbury (2010), yaitu : *Intrinsic Work Value, Extrinsic Work Value, Social Work Value, Prestise Work Value.*

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Margono, 2004). Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kemudian peneliti menggunakan populasi yang ada di CV. Hazelia Medika, yaitu seluruh karyawan pada CV. Hazelia Medika yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Husain dan Purnomo, 2001). Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Hasil dari penelitian sampel dapat di generalisasikan kepada seluruh populasi. Selanjutnya syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel harus menggambarkan populasinya (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini peneliti menggunakan keseluruhan total sampling yaitu 55 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sample

Teknik yang dilakukan dalam pengambilan sample pada karyawan CV. Hazelia Medika adalah menggunakan total sampling yang bertujuan agar sample bisa memenuhi tujuan dari penelitian ini. sample yang diperlukan untuk penelitian ini adalah Karyawan pada CV. Hazelia Medika Pekanbaru. Maka diperolehlah karyawan yang berjumlah 55 orang yang memenuhi kriteria sample yang sudah ditetapkan oleh peneliti

E. Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan data dengan menggunakan skala. Skala merupakan ukuran kuantifikasi yang diatur berdasarkan nilai atau besarnya, yang bertujuan untuk mewakili atau representasi dari barang, orang atau kontinuitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penskalaan skala model *likert*. Dalam skala *likert* terdapat dua jenis pernyataan, yaitu : *favorable* dan *unfavorable*. Skala *favorable* merupakan skala yang memberikan pernyataan yang positif dan mendukung objek sifat yang akan

diungkap. Sedangkan *unfavorable* merupakan skala yang memberikan pernyataan negative yang tidak mendukung objek sifat yang akan diungkap.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari dua pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua skala psikologi yaitu skala *work value* dan skala *workplace well-being*. Dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

Tabel 3 1
Bobot Nilai Skala

Favorabel		Unfavorabel	
Jawaban	Nilai	Jawaban	Nilai
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

1. Skala *Work Value*

Skala *work value* disusun berdasarkan dari teori Lyon, Higgins & Duxbury (2010) terdapat 4 dimensi yaitu : *Intrinsic Work Value*, *Extrinsic Work Value*, *Social Work Value*, *Prestise Work Value*. Berikut adalah table blue print penyebaran item skala *Work Value* :

No	Aspek	Indikator	Item		Jmlh
			F	UF	
1	Intrinsic Work Value	1. Adanya rasa senang dalam melakukan pekerjaan 2. Adanya keterlibatan dalam melakukan pekerjaan 3. Dapat mengembangkan diri dalam pekerjaan 4. Adanya dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	1. 2. 3. 4.	5.	5
2	Extrinsic Work Value	1. Memiliki inisiatif yang baik 2. Dapat memberikan hasil kerja yang baik 3. Memiliki sikap professional dalam melakukan pekerjaan 4. Memiliki sikap yang berintegritas dalam bekerja	6, 7. 8. 9, 10. 11.	12.	7
3	Social Work Value	1. Jujur dalam melakukan pekerjaan 2. Memiliki empati yang tinggi terhadap sesama karyawan 3. Memiliki daya tanggap yang baik	13. 14. 15.	16.	4
4	Prestise Work Value	1. Dapat menghormati rekan kerja dengan baik 2. Memiliki sikap redah hati kesesama karyawan 3. Tidak ragu dalam membantu sesama karyawan	17, 18. 20. 21.	19. 22. 23.	7
Jumlah item : 23					

2. Skala *Workplace Well-Being*

Skala *workplace well-being* yang berdasarkan teori Page (2005) mengatakan bahwa *workplace well-being* memiliki beberapa aspek yang terdiri dari dua dimensi yaitu; Dimensi Instrinsik dan Dimensi Ekstrinsik Berikut adalah table blue print penyebaran item skala *Workplace Well-being* :

No.	Aspek	Indikator	Item		Jml h
			F	UF	
1	Dimensi Instrinsic				
	a. Tanggung Jawab	1. Melakukan pekerjaan dengan baik 2. Melakukan tugas atau target pekerjaan dengan baik 3. Dapat bertanggung jawab terhadap setiap perkataan dan perbuatan	1 2. 3, 4, 6, 7	5. 8	8
	b. Makna pekerjaan	1. Memiliki tujuan dalam melakukan pekerjaan 2. Memiliki keterlibatan dalam melakukan pekerjaan	9, 10. 11, 12, 13	14	6
	c. Kemandirian dalam pekerjaan	1. Dapat melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	15, 16.		2
	d. Penggunaan pengetahuan dan kemampuan	1. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan 2. Dapat menggunakan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan	18, 19 17, 20.	21.	5
	e. Perasaan berprestasi	1. Pekerjaan yang dilakukan memiliki perasaan untuk berprestasi	22, 23, 24.	25.	4
2.	Dimensi Ekstrinsik				
	a. Penggunaan waktu	1. Dapat membagi waktu bekerja dengan kehidupan pribadi dengan baik	26, 27, 28.	29.	4

	b. Kondisi kerja	1. Rasa puas dan aman terhadap tempat kerja	30, 31, 32, 33, 34.	35.	6
	c. Supervisi	1. Adanya dukungan kerja dari atasan 2. Perlakuan atasan terhadap karyawan	36, 37, 38. 39, 40.		5
	d. Peluang promosi	1. Adanya kesempatan untuk berkembang	41, 42.	43.	3
	e. Pengakuan terhadap kinerja	1. Adanya perbedaan perlakuan terhadap karyawan tergantung kinerja	44, 45.	46.	3
	f. Penghargaan	1. Adanya penerimaan diri antara atasan dan karyawan 2. Adanya penerimaan diri antara sesama karyawan	47, 49. 50, 51.	48. 52.	6
	g. Upah	1. Rasa puas terhadap upah yang diterima	53, 54, 55.	56.	5
	h. Keamanan pekerjaan	1. Rasa aman terhadap posisi kerja	57, 58.	59.	3
Jumlah item : 59					

F. Validitas dan Reabilitas.

1. Validitas

Validitas merupakan salah satu ciri yang menandai tes hasil belajar yang baik. Untuk dapat menentukan apakah suatu tes hasil belajar telah memiliki validitas atau daya ketepatan mengukur, dapat dilakukan dari dua segi, yaitu : dari segi tes itu sendiri sebagai totalitas, dan dari segi itemnya, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari tes tersebut (Bloor, 1997). Alat ukur dikatakan valid jika alat ukur tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Dalam penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu kejelasan daripada suatu

tes ditinjau dari isi tes tersebut. Suatu tes hasil belajar dapat dikatakan valid, apabila materi tes tersebut betul-betul merupakan bahan-bahan yang representatif terhadap bahan-bahan pelajaran yang diberikan (Sekaran, 2007). Untuk mengetahui validitas dari *Work Value* dan *Workplace Well-being* adalah dengan menggunakan SPSS. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis Product Moment dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- N** : jumlah subjek
ryx : koefisien kolerasi antara variable x (skor subjek tiap item) dengan variable y (total skor subjek dari keseluruhan item).
xy : jumlah dari hasil perkalian antara X dan Y
x : jumlah skor seluruh subjek tiap item
y : jumlah skor keseluruhan item pada subjek
y² : jumlah kudrat skor y
x² : jumlah kuadrat skor x
 $\sum X$: jumlah skor butir
 $\sum Y$: jumlah skor total

2. Reabilitas

Menurut Azwar (2012), reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Azwar juga menyatakan reliabilitas sebagai konsistensi pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang baik pada satu subjek maupun sejumlah subjek. Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan :

r₁₁ = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varian pada butir

σ^2 = varian total

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Alasan menggunakan teknik korelasi ini adalah karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara variable independent (Variabel X) yaitu *Work Value* dengan Variable dependent (Variabel Y) yaitu *Workplace Well-Being*. Analisa data dari product moment adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

N : jumlah subjek

ryx : koefisien kolerasi antara variable x (skor subjek tiap item) dengan variable y (total skor subjek dari keseluruhan item).

xy : jumlah dari hasil perkalian antara X dan Y

x : jumlah skor seluruh subjek tiap item

y : jumlah skor keseluruhan item pada subjek

y² : jumlah kudrat skor y

x² : jumlah kuadrat skor x

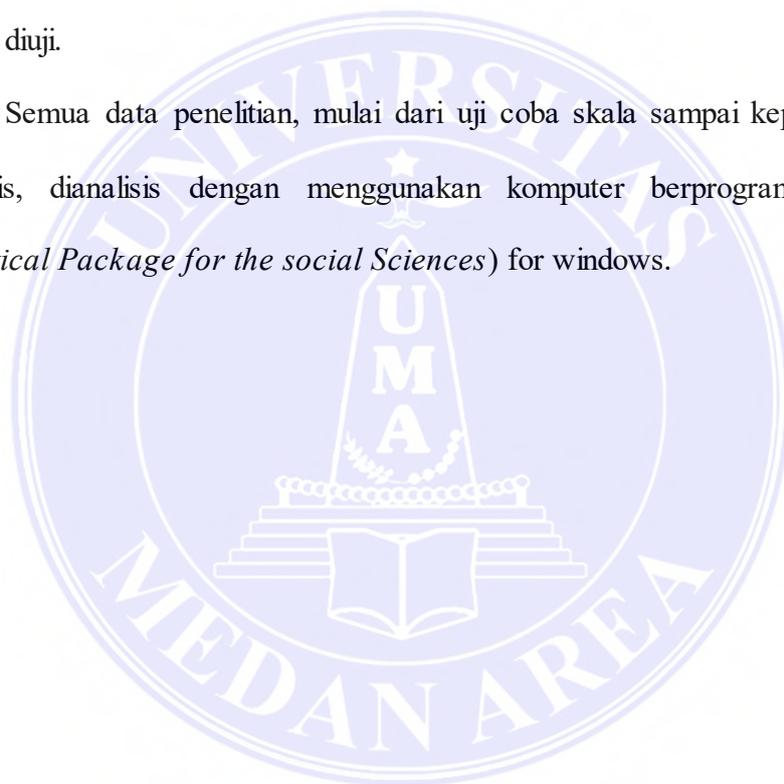
$\sum X$: jumlah skor butir

$\sum Y$: jumlah skor total

Sebelum melakukan analisis data dengan teknik analisis product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

- a. Uji normalitas, berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.
- b. Uji linieritas, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 21.0 (*Statistical Package for the social Sciences*) for windows.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut.:

1. Dari hasil analisis korelasi produk moment dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work value* dengan *workplace well-being* yang dimana nilai dari $r_{xy} = 0,540$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Kemudian nilai 0,540 dikategorikan pada tingkat korelasi sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599. Artinya variabel *Workplace well-being* dengan *work value* memiliki korelasi positif. Maka, hipotesis yang diajukan “semakin tinggi *work value* akan semakin tinggi tingkat *Workplace well-being* pada karyawan” dinyatakan diterima.
2. Hasil Mean Hipotetik dari variabel *work value* adalah $(20 \times 1) + (20 \times 4) : 2 = 20 + 80 : 2 = 50,0$. Kemudian untuk variabel *Workplace Well-being* Mean Hipotetik nya adalah $(48 \times 1) + (48 \times 4) : 2 = 48 + 192 : 2 = 120,0$. Mean empirik dari *work value* adalah sebesar 63,05 sedangkan mean empirik dari *workplace wellbeing* adalah 149,24
3. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antar variabel X (*Work Value*) dengan variabel Y (*Workplace well-being*) sebesar 0,292. Ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* berkontribusi terhadap *work value* sebesar 29,2%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan beberapa saran diantaranya adalah :

1. Saran kepada karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada CV. Hazelia Medika, disarankan kepada karyawan untuk dapat mempertahankan *work value* nya atau nilai kerja yang ada di dalam dirinya, hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan *workplace well-being* atau kesejahteraan ditempat kerja atau dapat menciptakan kesejahteraan ditempat kerja dengan baik. Meningkatkan kesejahteraan dan rasa nyaman di tempat kerja bisa dengan cara dapat tidak melakukan pekerjaan overload untuk menghindari terjadinya stress kerja dan tekanan kerja.

2. Saran kepada pihak perusahaan

Kepada perusahaan disarankan agar dapat memperhatikan *workplace well-being* pada perusahaan karena hal ini berkaitan dengan *work value* karyawan. Untuk meningkatkan kesejahteraan ditempat kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dan lebih mengapresiasi atas hasil kerja yang baik oleh karyawan. Perusahaan juga bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan *reward* pada setiap pencapaian yang dimiliki oleh karyawan. *Reward* tersebut dapat berupa sebuah benefit yang meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan dihari tua, waktu libur, tabungan. Perusahaan juga dapat memberikan program hiburan kepada karyawan berupa kegiatan olahraga maupun kegiatan sosial yang dapat diadakan

rutin dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan juga dapat memberikan fasilitas konseling kerja kepada karyawan, agar karyawan yang memiliki kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dapat menemukan jalan keluarnya. Perusahaan juga dapat dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman salah satunya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang produktif yaitu dengan cara mencari tahu nilai yang dianggap penting oleh karyawan selama bekerja, mencari tahu bagaimana kesan dan pesan karyawan terhadap perusahaan.

3. Saran kepada penelitian selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, saya mengusulkan untuk menyelidiki faktor-faktor lain yang memiliki dampak lebih besar pada kesejahteraan di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa Kepuasan (kehidupan dan kerja), Kepribadian, *Core-self Evalation*, Tujuan Dan Pencapaian, *Life Values & Work Values*, Karakteristik Individu (*Personal Characteristic*), Karakteristik Tempat kerja dan Pekerjaan. Selain itu, peneliti didorong untuk menyelesaikan studi teoritis dengan fokus pada psikologi, khususnya penelitian psikologi industri dan organisasi, dengan bekerja sama dengan perusahaan lain untuk menambah wawasan dan memungkinkan mereka untuk belajar menggunakan variabel independen lainnya.

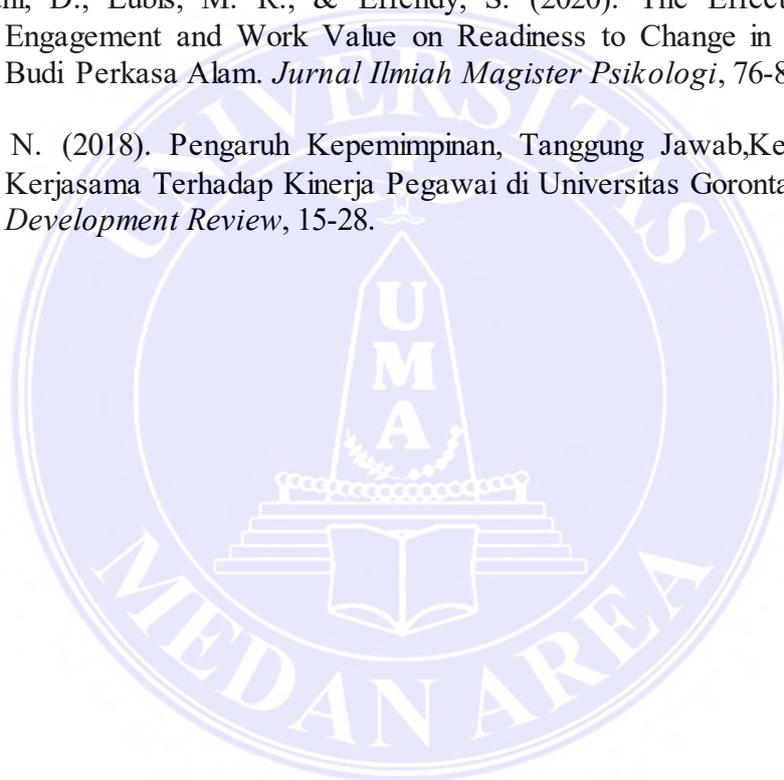
DAFTAR PUSTAKA

- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1-11.
- Extrinsic and Intrinsic Work Values : Findings on Equivalence in Different Cultural Contexts. (2019). *The Annals Of The American Academy*, 60-83.
- Abun, D., Ruadap-Macaspac, L. G., Magallanes, T., Encarnacion, M. J., & Flores, N. (2021). Measuring the Work Values and work engagement of Employees: The Philippines Context. *Technium Social Science Journal*, 444-464.
- Adams, J. M. (2019). The Value of Worker Well-Being. *Public Health Reports*, 584-586.
- Akhbar, M. N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2020). Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah. *Sikologika*, 229-244.
- Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 224-241.
- Ardianingrum, V., & Nurbiyati, T. (2018). Pengaruh Nilai Kerja Dan Kesesuaian Nilai Kerja Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Bisnis*, 170 - 194.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 605-609.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 309-328.
- Banks, S. (1995). *Ethics and Values in Social Work*. London: MACMILLAN PRESS LTD.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *Plus One Journal*, 1-21.
- Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neeper, M. (2017). Creating Workplace Well-Being. In *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* (pp. 570-597). John Wiley & Sons, Ltd.

- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2015). *Does Worker Wellbeing Affect Workplace Performance?* Germany: IZA.
- Damianus, A., Magallanes, T., Foronda, G. S., & Encarnacion, M. J. (2020). Employees' Workplace Well-Being And Work Engagement Of Divine Word Colleges' Employees In Ilocos Region, Philippines. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 71-84.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace:A Review and Synthesis of the Literature. *Jurnal Management*, 357-384.
- Day, A., Kelloway, E. K., & Jr., J. J. (2014). *Workplace Well-being : How to Build Psychologically Healthy Workplaces*. United Kingdom: SPi Publisher Services.
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Industri Otomotif di Kakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 247-262.
- Ermaya, S. K., Mulyana, I., & Setiawati, R. (2019). Stress Individu, Kondisi Kerja Dan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di PT. Sarana Kreasindo). *Co-Management*, 111-122.
- Fahri, S., & Mariatin, E. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Work Value Terhadap Komitmen OrgnisasiKaryawan Generasi Y. *Jurnal Psikoisalmika*, 22-30.
- Fathonah, T. Y., Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2016). Persepsi Kondisi Kerja dan Kinerja Karyawan Generasi Y. *Manajemen IKM*, 112-122.
- Filatrovi, E. W. (2020). Pengelolaan Work Values Pada Gen Y Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 30-37.
- Fridayanti, Kardinah, N., & Fitri, T. J. (2019). Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health:Studi pada Karyawan Disabilitas. *PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 191-200.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Juliandari, N. A., Susila, G. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kemandirian Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Padalilin Lovina Beach Hotel tahun 2016. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha* , 43-51.

- KELLOWAY, E. K., & DAY, A. (2005). Building Healthy Workplaces: Where We Need to Be. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 309-298.
- Kurniadewi, E. (2016). Psychological capital dan Workplace well-being sebagai prediktor bagi Employee engagenmet. *Jurnal Psikologi Interogatif*, 95-112.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 94-103.
- Pantouw, Y. M., Tatimu, V., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Generasi Milenial di Bank Mandiri Area Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 85-92.
- Pawar, B. S. (2020). *Employee Performance and Wel- Being*. New York: Routledge.
- Pitasari, N. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoor Journal Of Management*, 1-11.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57-63.
- Primana, L., & Permadi, A. K. (2018). Work Values and Career Adaptability of 9th Grade Students in Depok, West Java. *Jurnal Psikogenesis*, 121-129.
- Purba, S. D., & Nilawati, L. (2015). Studi Tentang Work Life Balance dan Kepuasan Karir Pekerja Wanita Di Jakarta. *DeReMa Jurnal Management*, 183-199.
- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). Peran Obsessive Passion Sebagai Mediator Dalam Hubungan AntaraTuntutan Pekerjaan Dan Kesejahteraan Psikologis ditempat Kerja. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 231-247.
- Sianturi ,Nathania Reandra. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Value Terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Millennial Pada Golden Tulip Jineng Resort Bali. *Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro*. Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Karanganyar: Literasi Media Publishing.
- Suarnit, G. A. (2020). Values of Life in The Wild Duck by Hendrik Ibsen. *RETORIKA: Jurnal Ilmu Bahasa*, 139-147.

- Suryani, A. I. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Hidup: Studi Meta-Analisis. *Jurnal Psikologi*, 92-144.
- WIDARIANTI , A., & HADI, C. (2019). Hubungan Work Value Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga . *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11-19.
- Yang, F., Jiang, Y., & Pu, X. (2021). Impact of Work Value Perception on Workers' Physical and Mental Health: Evidence from China. *Healthcare* , 1-23.
- Yulistiani, D., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). The Effect of Employee Engagement and Work Value on Readiness to Change in Employees PT Budi Perkasa Alam. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 76-81.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 15-28.





LAMPIRAN A

SKALA *WORK VALUE* DAN *WORKPLACE WELL-BEING*

Petunjuk pengisian :

1. Tulislah identitas anda pada kolom yang sudah tersedia dengan lengkap dan jelas.
2. bacalah dengan seksama tiap butir pernyataan yang tersedia.
3. pilihlah salah satu jawaban yang yang paling sesuai dengan keadaan anda.
4. Jawaban yang tersedia adalah :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

5. Berilah tanda ceklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila anda ingin memperbaiki jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilihlah jawaban baru.
6. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban salah atau benar** karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.
7. Data digunakan untuk kepentingan karya ilmiah.

-Terimakasih-

SKALA *WORK VALUE*

NAMA/INISIAL :

USIA :

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	ST
1	Saya merasa senang				
2	Saya berperan banyak dalam melakukan pekerjaan saya				
3	saya merasa berkembang dengan baik dalam meningkatkan kemampuan kerja saya				
4	Saya mampu untuk fokus dalam melakukan pekerjaan saya, sehingga akan menghasilkan hasil yang baik.				
5	saya akan membiarkan teman yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
6	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus disuruh / diperintahkan terlebih dahulu oleh atasan				
7	Saya menyelesaikan masalah sebelum deadline				
8	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat dan teliti				
9	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jobdesk devisi saya				
10	Saya dapat memisahkan antara masalah pribadi dengan pekerjaan				
11	Saya tidak pernah menerima pemberian yang diduga atau patut diduga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan wewenangnya				
12	saya merasa tidak perlu buru-buru dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
13	Saya bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada				
14	Ketika rekan saya sedang memiliki masalah, saya sebisa mungkin membantu nya				
15	Saya dengan mudah mengerti jika rekan saya memberikan arahan kepada saya				
16	saya tidak peduli dengan masalah rekan kerja				
17	Saya sangat menghormati rekan kerja				
18	Saya akan mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat rekan kerja				
19	saya merasa lebih hebat dari rekan yang lain				
20	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja saya ketika mereka sedang kesulitan				
21	saya merasa memiliki sikap kerja yang baik				
22	Saya sangat focus dengan pekerjaan saya, sehingga tidak ada waktu untuk melibatkan diri dengan masalah orang lain				
23	saya tidak akan melibatkan orang lain dalam masalah yang saya miliki				

SKALA *WORKPLACE WELL-BEING*

NAMA/INISIAL :

USIA :

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	ST
1	Saya merasa terbebani jika pekerjaan saya tidak selesai				
2	Saya merasa tenang jika saya dapat mencapai target pekerjaan				
3	ekan satu unit dapat mempercayai saya				
4	Saya dapat bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja				
5	Tidak masalah bagi saya jika pekerjaan tidak selesai				
6	Saya berusaha menepati janji				
7	Saya akan menjaga fasilitas kantor agar tidak rusak				
8	Saya tidak dekat dengan rekan kerja				
9	bekerja bagi saya merupakan kegiatan yang menyenangkan				
10	Saya merasa nyaman selama bekerja				
11	Saya senang bekerja dalam tim				
12	saya akan bekerja sebaik mungkin				
13	Saya senang dapat membuat perubahan di tempat saya bekerja				
14	saya lebih nyaman ketika bekerja sendiri				
15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain				
16	Saya akan berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan				
17	Pengetahuan yang saya miliki mendukung dalam melaksanakan pekerjaan				
18	Saya selalu memperhatikan kualitas dalam bekerja				
19	saya merasa dapat mengembangkan potensi saya				
20	Dengan skill kerja yang saya miliki memperlancar dalam melaksanakan pekerjaan				
21	Saya perlu belajar banyak dengan senior saya dalam melakukan pekerjaan saya				
22	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kinerja saya				
23	Saya melakukakn hal yang positif untuk perusahaan				
24	Saya termotivasi untuk terus mencapai kinerja sebaik mungkin				
25	Saya sudah puas dengan prestasi yang sudah saya capai				
26	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai tepat waktu				
27	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman diluar kantor				

No.	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	ST	S	ST
28	Saya selalu ada ketika keluarga atau teman membutuhkan saya				
29	Jika pekerjaan tidak selesai saya akan mengerjakannya di rumah.				
30	Jam kerja yang berlaku di perusahaan cukup sesuai dengan kondisi saya				
31	lingkungan kerja sangat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan				
32	Ruang kerja saya cukup strategis dan aman				
33	Lingkungan kerja saya cukup baik dan nyaman				
34	Saya tidak merasa tertekan dengan posisi pekerjaan saya saat ini				
35	kondisi ruangan kerja menurut saya kurang kondusif				
36	Selama ini saya dapat dukungan dari atasan				
37	Perusahaan menghargai dan mengakui hasil kerja saya				
38	Saya merasa mendapat dukungan				
39	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan				
40	Atasan bertindak bijaksana dalam menyelesaikan masalah				
41	saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan				
42	Saya merasa dapat mengembangkan potensi saya dalam melakukan pekerjaan saya				
43	saya tidak berharap mendapat peluang untuk promosi karena hal tersebut hanya untuk orang tertentu				
44	Saya dapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik				
45	Atasan memberikan pujian atas pencapaian kinerja saya				
46	Saya sering merasa terkucilkan ketika tidak melakukan pekerjaan dengan baik				
47	Atasan memberikan dukungan yang maksimal kepada karyawan				
48	atasan hanya memperlihatkan orang yang dekat dengan saya				
49	Atasan dengan karyawan memiliki hubungan yang cukup baik				
50	saya dapat menerima kekurangan yang dimiliki rekan kerja				
51	apapun yang saya miliki dapat diterima oleh rekan kerja				
52	saya hanya mau satu tim dengan rekan kerja yang memiliki kemampuan yang sama dengan saya				



DATA PENELITIAN

Work Value

Aitem (X)																					
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	68
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	62
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	70
8	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	62
10	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	72
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	57
15	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	72
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	57
18	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	60
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
20	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60
22	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	58
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	58
24	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	68
25	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	63

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)3/12/22

26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	60
27	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	65
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	58
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	60
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	63
34	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	60
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	60
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	66
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
44	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	65
45	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	62
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	63
50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61	
51	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62	
53	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	65
54	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	61
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	61



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Skala work value

Reabilitas :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	65.09	18.195	.365	.791
X02	65.18	18.855	.396	.794
X03	65.16	18.584	.409	.789
X04	65.18	18.633	.503	.787
X05	65.15	19.312	.111	.806
X06	65.33	19.150	.377	.801
X07	65.18	17.818	.689	.777
X08	65.22	17.581	.750	.774
X09	65.22	17.655	.569	.779
X10	65.07	18.439	.415	.788
X11	65.04	18.776	.313	.800
X12	66.13	20.928	-.216	.829
X13	65.18	19.040	.349	.792
X14	65.22	18.803	.422	.790
X15	65.20	18.015	.812	.777
X16	65.27	18.535	.398	.789
X17	65.18	18.448	.574	.784
X18	65.13	17.928	.643	.779
X19	65.15	18.053	.366	.791

X20	65.22	18.729	.449	.789
X21	65.27	18.943	.328	.793
X22	66.16	17.028	.476	.784
X23	66.47	19.365	.033	.820

Skala workplace well-being

Reabilitas :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	174.07	78.180	.163	.863
Y02	174.18	76.707	.350	.859
Y03	174.44	77.362	.478	.859
Y04	174.33	76.669	.432	.858
Y05	174.15	75.719	.424	.858
Y06	173.98	76.574	.348	.859
Y07	174.35	76.675	.448	.858
Y08	174.71	73.655	.558	.855
Y09	174.42	77.544	.404	.859
Y10	174.27	76.609	.332	.860
Y11	174.45	76.882	.311	.860
Y12	174.18	77.448	.361	.861
Y13	174.31	76.699	.310	.860
Y14	175.27	79.350	.004	.868
Y15	174.58	77.655	.311	.862
Y16	174.24	76.962	.337	.860
Y17	174.31	75.847	.532	.857
Y18	174.27	76.609	.400	.859
Y19	174.40	76.948	.410	.859
Y20	174.29	76.432	.436	.858
Y21	175.78	82.914	-.284	.874
Y22	174.47	77.365	.612	.858
Y23	174.44	76.473	.656	.857

Y24	174.44	76.176	.715	.856
Y25	174.71	82.543	-.249	.874
Y26	174.47	76.958	.448	.858
Y27	174.44	76.843	.581	.858
Y28	174.33	76.076	.518	.857
Y29	175.11	76.877	.311	.863
Y30	174.51	76.440	.631	.857
Y31	174.44	77.436	.463	.859
Y32	174.47	78.439	.343	.860
Y33	174.51	78.292	.660	.860
Y34	174.49	76.551	.556	.857
Y35	174.71	82.136	-.288	.870
Y36	174.55	76.586	.603	.857
Y37	174.49	76.477	.707	.857
Y38	174.56	76.658	.459	.858
Y39	174.47	77.476	.440	.859
Y40	174.51	77.255	.623	.858
Y41	174.51	76.366	.539	.857
Y42	174.45	76.697	.541	.858
Y43	174.71	83.136	-.325	.873
Y44	174.49	77.551	.476	.859
Y45	174.53	76.069	.637	.856
Y46	174.87	79.891	-.038	.868
Y47	174.56	77.917	.398	.860
Y48	174.67	75.743	.312	.860
Y49	174.49	76.551	.475	.858
Y50	174.33	77.187	.387	.860
Y51	174.53	77.587	.463	.859
Y52	174.78	79.137	.039	.866
Y53	174.53	76.809	.507	.858
Y54	174.53	77.291	.526	.858
Y55	174.67	77.891	.204	.862
Y56	174.38	75.537	.387	.861
Y57	174.47	77.143	.504	.858
Y58	174.75	77.119	.191	.863
Y59	175.24	77.406	.188	.863



LAMPIRAN D

ANALISIS DATA

Uji Normalitas

NPar Tests

Notes		
Output Created		31-MAY-2022 19:55:49
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS
		/K-S(NORMAL)=y x
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,06
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Workplace Well-Being	55	149,24	8,959	139	192
Work Value	55	63,05	5,579	57	80

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Workplace Well-Being	Work Value
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	149,24	63,05
	Std. Deviation	8,959	5,579
	Absolute	,222	,249
Most Extreme Differences	Positive	,222	,249
	Negative	-,143	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		,646	,849
Asymp. Sig. (2-tailed)		,886	,214

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas Means

Notes

Output Created	31-MAY-2022 19:56:57	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=y BY x
Syntax	/CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Workplace Well-Being * Work Value	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Report

Workplace Well-Being

Work Value	Mean	N	Std. Deviation
57	145,50	2	3,536
58	142,75	4	3,500
59	146,75	4	5,123
60	146,77	13	3,745
61	150,33	6	4,082
62	147,29	7	2,360
63	148,40	5	5,595
65	147,00	4	2,160
66	155,00	1	.
68	147,50	2	2,121
70	148,00	1	.
72	169,00	2	9,899
75	173,00	1	.
80	159,67	3	28,361
Total	149,24	55	8,959

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Workplace Well-Being * Work Value	(Combined)	2070,491	13	159,269	2,885	,005
	Linearity	1263,476	1	1263,476	22,687	,000
	Deviation from Linearity	807,015	12	67,251	1,218	,304
	Within Groups	2263,436	41	55,206		
	Total	4333,927	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Workplace Well-Being * Work Value	,540	,292	,691	,478

Uji Hipotesis

Means

Notes

Output Created	31-MAY-2022 19:56:57
Comments	
Input	<p>Active Dataset DataSet0</p> <p>Filter <none></p> <p>Weight <none></p> <p>Split File <none></p> <p>N of Rows in Working Data File 55</p>
Missing Value Handling	<p>Definition of Missing</p> <p>For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.</p> <p>Cases Used</p> <p>Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.</p>

Syntax	MEANS TABLES=y BY x	
	/CELLS MEAN COUNT STDDEV	
	/STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

Case Processing Summary

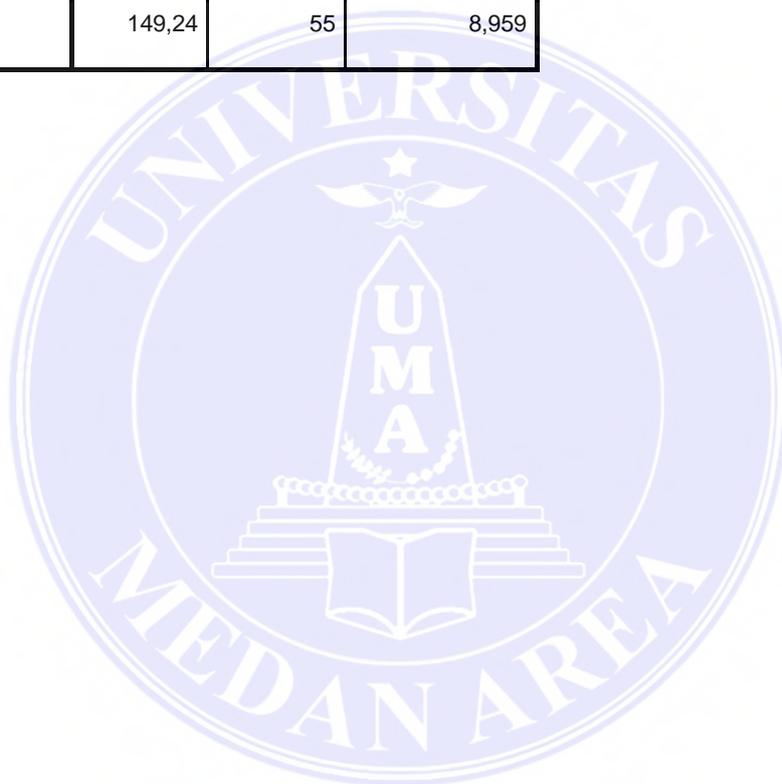
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Workplace Well-Being * Work Value	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Report

Workplace Well-Being

Work Value	Mean	N	Std. Deviation
57	145,50	2	3,536
58	142,75	4	3,500
59	146,75	4	5,123
60	146,77	13	3,745
61	150,33	6	4,082
62	147,29	7	2,360
63	148,40	5	5,595
65	147,00	4	2,160

66	155,00	1	.
68	147,50	2	2,121
70	148,00	1	.
72	169,00	2	9,899
75	173,00	1	.
80	159,67	3	28,361
Total	149,24	55	8,959



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Workplace Well-Being * Work Value		(Combined)	2070,491	13	159,269	2,885	,005
	Between Groups	Linearity	1263,476	1	1263,476	22,887	,000
		Deviation from Linearity	807,015	12	67,251	1,218	,304
	Within Groups		2263,436	41	55,206		
Total			4333,927	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Workplace Well-Being * Work Value	,540	,292	,691	,478



LAMPIRAN F



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estale ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 579/FPSI/01.10/V/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

10 Mei 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
CV. Hazelia Medika Pekanbaru
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Fahrani Annisaa Putri
NPM : 188600028
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di CV. Hazelia Medika Pekanbaru, Jl. Rajawali Sakti, Komplek Ruko Ren Yi Yuan No. 25 Pekanbaru guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Work Values dengan Work Place Well-Being Pada Karyawan Di CV Hazelia Medika Pekanbaru*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Afita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





CV. HAZELIA MEDIKA

Distributor Of Laboratory
Equipment and Hospital

Nomor : 793/HM/V/2022
Lampiran : -
Perihal : Riset Dan Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di

Tempat

Dengan Hormat,

Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Fahrani Annisaa Putri
NPM : 188600028
Jurusan : Psikologi
Program Studi : Psikologi
Perguruan tinggi : Universitas Medan Area

Berdasarkan data tersebut diatas, kami sampaikan bahwa mahasiswa telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 17 Mei 2022 – 23 Mei 2022 bertempat di CV. Hazelia Medika Pekanbaru untuk menyusun skripsi dengan judul **Hubungan Work Values Dengan Work Place Well-Being Pada Karyawan Di CV. Hazelia Medika Pekanbaru.**

Demikian yang dapat kami sampaikan agar bisa berguna sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasama saudara kami ucapkan terimakasih.

Mengetahui,
CV. Hazelia Medika


Rusdi Ilyas
Direktur

**JL. RAJAWALI SAKTI
KOMPLEK RUKO REN YI YUAN
NO. 25 PEKANBARU**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)3/12/22