PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP *WORKPLACE WELL-BEING* DIMODERASI *WORKLOAD*

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Derajat Gelar S-2

Magister Psikologi

Disusun Oleh:

ATIKAH NUZULI CHARI NEGARA

NIM: 202210440211002

DIREKTORAT PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Januari 2024

PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP WORKPLACE WELL-BEING DIMODERASI WORKLOAD

Diajukan oleh :

ATIKAH NUZULI CHARI NEGARA
202210440211002

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Selasa/ 2 Januari 2024**

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M. Si	**Dr. Djudiyah, M. Si**
Direktur Pascasarjana	Ketua Program Studi Magister Psikologi Sains
Prof. Akhsanul In'am, Ph.D	**Prof. Dr. Iswinarti, M. Si**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ATIKAH NUZULI CHARI NEGARA**

NIM : **202210440211002**

Program Studi : **Magister Psikologi Sains**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul **PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP *WORKPLACE WELL-BEING* DIMODERASI *WORKLOAD*** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI,** saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN,** serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF.**

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 02 Januari 2024

METERAI TEMPEL

6EFCBALX024557804

ATIKAH NUZULI CHARI NEGARA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tesis yang berjudul "Pengaruh Self-Efficacy terhadap Workplace Well-being dimoderasi Workload" dapat diselesaikan dengan baik.

Pada proses penyusunan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan banyak dukungan, baik secara mental, fisik, dan materi sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang terlibat pada penyelesaian penyusunan tesis baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si.
2. Direktur Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, Bapak Prof. Akhsanul In'am, Ph. D
3. Kaprodi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Ibu Prof. Dr. Iswinarti, M. Si.
4. Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M,Si selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berguna hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Djudiyah, M.Si selaku dosen pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan agar tesis saya berjalan dengan baik.
6. Dosen dan Pembina mata kuliah serta para staf administrasi dalam lingkungan Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang atas segala layanan dan fasilitas yang diberikan selama perkuliahan dari awal hingga akhir
7. Partisipan-partisipan yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini

8. Terkhusus untuk kedua orang tua saya, Bapak Mohammad Chairul Anwar dan Ibu Suharini Muludiingsih, serta keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan tanpa batas.
9. Teman-teman Psikologi kelas B Angkatan 2022 atas bantuan dan kerjasamanya dari awal perkuliahan sampai akhir.

Semoga Allah SWT membalas dengan sebaik-baiknya balasan. Peneliti menyadari bahwa karya tulis ini tidak terlepas dari kekurangan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diperlukan oleh peneliti. Meskipun demikian peneliti berharap hasil karya tulisan ini dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 02 Januari 2024

Peneliti,

Atikah Nuzuli Chari Negara

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP *WORKPLACE WELL-BEING* DIMODERASI *WORKLOAD*

Atikah Nuzuli Chari Negara
atikahnuzuli14@gmail.com
Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
(NIDN: 0712086201)
Dr. Djudiyah, M.Si
(NIDN: 0710126501)

ABSTRAK

Kesejahteraan karyawan di tempat kerja didapatkan oleh karyawan ketika seseorang merasakan kesejahteraan individu secara umum dan kepuasan nilai kerja secara intrinsik serta ekstrinsik. *Self-efficacy* yang tinggi dapat mempengaruhi individu untuk merasakan kesejahteraan di tempat kerja. *Workload* tinggi dapat memperlemah pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *workload* sebagai moderator dalam pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being.* Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan melibatkan 63 karyawan dari total populasi sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan secara *online* menggunakan teknik *total sampling* melalui skala *general self-efficacy scale, workplace well-being (WWB), dan workload scale.* Analisis data dilakukan menggunakan metode *Moderated Regression Analisis (MRA),* dengan bantuan *software SPSS 26.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* tidak berperan sebagai moderator pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being*.

Kata Kunci: *Self-efficacy, workplace well-being, workload*

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY ON WORKPLACE WELL-BEING MODERATED BY WORKLOAD

Atikah Nuzuli Chari Negara
atikahnuzuli14@gmail.com
Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
(NIDN: 0712086201)
Dr. Djudiyah, M.Si
(NIDN: 0710126501)

ABSTRACT

Workplace well-being is achieved when an individual experiences personal well-being from the core, intrinsic job value satisfaction, as well as extrinsic factors. High self-efficacy can influence individuals to feel well-being in the workplace. High workloads can weaken the influence of self-efficacy on workplace well-being. This study aims to examine the role of workload as a moderator in the influence of self-efficacy on workplace well-being. The research utilizes a quantitative design involving 63 employees as research subjects from the total population. Sampling was conducted online using a total sampling technique through the general self-efficacy scale, workplace well-being (WWB), and workload scale. Data analysis was performed using Moderated Regression Analysis (MRA) with the assistance of SPSS 26 software. The research findings indicate that workload does not act as a moderator in the influence of self-efficacy on workplace well-being.

Keywords: *Self-efficacy, workplace well-being, workload*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ii
ABSTRAK iv
ABSTRACT v
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR GAMBAR viii
DAFTAR LAMPIRAN ix
LATAR BELAKANG 1
TINJAUAN PUSTAKA 8
Job Demands-Resources Theory 8
Workplace Well-Being 9
S*elf-efficacy* 10
Self-efficacy dan *Workplace Well-Being* 11
Peran Moderasi *Workload* terhadap *Self-efficacy* dan *Workplace Well-Being* 12
Kerangka Berpikir 14
Hipotesis Penelitian 14
METODE PENELITIAN 14
Desain Penelitian 14
Subjek Penelitian 14
Variabel Dan Instrumen Penelitian 15
Prosedur Penelitian 17
Analisa Data 17
HASIL PENELITIAN 18
Deskripsi Variabel Penelitian 18
Uji Hipotesis 19
PEMBAHASAN 20
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI 23
DAFTAR PUSTAKA 24
LAMPIRAN 28

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Demografi Subjek…….13
Tabel 2. Hasil Uji Statistik……..……....19
Tabel 3. Hasil kategorisasi responden…….…….……...19
Table 4. Hasil Uji Hipotesis……20

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka berpikir…….14
Gambar 2. Hasil Regresi X terhadap Y dimoderasi M……..20

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Skala *Workplace Well-Being* 28
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian 32
Lampiran 3. Hasil Uji Normalitas 40
Lampiran 4. Hasil Uji Multikolinearitas 40
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas 40
Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi MRA 44
Lampiran 7. Hasil Uji Moderasi PROCESS by Andrew F. Hayes 45

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

LATAR BELAKANG

Fenomena terkait *workplace well-being* telah dibahas secara terperinci di berbagai penelitian, dimana *Workplace well-being* berdampak positif bagi keuntungan organisasi atau industri yaitu salah satunya meningkatkan produktivitas karyawan (Jarden Siegert & Koziol-McLain, 2019; Sanjay, 2019; dan Kun, 2022). Hal ini selaras dengan temuan penelitian Manorek (2019) yaitu, *workplace well-being* memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam mencapai tujuan produktivitas yang optimal.

Workplace well-being menurut Page (2005) didefinisikan sebagai perasaan sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka. Hal itu terkait dengan perasaan pekerja secara umum pada pekerjaannya (core affect) dan kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (work values). Definisi kesejahteraan karyawan di tempat kerja menurut Page (2005) ini menyempurnakan pengertian kesejahteraan karyawan di tempat kerja menurut Danna dan Griffin (1999), yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja didapatkan karyawan hanya melalui aspek kesehatan, termasuk di antaranya gejala fisiologis dan juga psikologis.

Karyawan jika dilihat dari level individu, dibutuhkan perasaan nyaman dari segi fisik, emosional, dan psikologis dari lingkungan kerja (Hudin & Budiani, 2021). *Workplace well-being* memiliki dampak karyawan yang cenderung lebih memiliki motivasi dan mampu mengatasi stres serta tantangan di tempat kerja, melalui peningkatan kesejahteraan karyawan, organisasi juga dapat mencapai visi dan misi organisasi dengan lebih efektif, serta mengembangkan budaya kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, organisasi memiliki peran penting untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan. Organisasi dapat memperbaiki kesejahteraan karyawan dengan memastikan bahwa lingkungan kerja aman, mempromosikan keseimbangan kerja-hidup, memberikan dukungan sosial, dan mengakui prestasi karyawan (Athota et al., 2020).

Workplace well-being memiliki dampak positif bagi perusahaan yang dijelaskan lebih detail dalam penelitian DiPietro (2019) yaitu: 1) Menurunkan tingkat *turnover intentions* (keinginan untuk keluar dari perusahaan) karyawan yang pada akhirnya dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan baru, 2) Meningkatkan tingkat komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan, 3) Meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya di tempat kerja. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian Gallup Analytics (2020) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan karyawan yang sejahtera memiliki produktivitas 21% lebih tinggi dari pada perusahaan dengan karyawan yang merasa tidak sejahtera.

Resiko mengabaikan *workplace well-being* bagi perusahaan dalam penelitian lain dijelaskan bahwa hal ini dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan. Karyawan yang tidak merasa sejahtera di tempat kerja dapat memengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Arief, 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam strategi manajemen perubahan.

Workplace well-being dalam konteks masyarakat menurut penelitian Hayat dan Afshari (2020), memiliki dampak pada citra organisasi di mata masyarakat. Karyawan yang sejahtera berdampak positif pada interaksi dengan pelanggan, pasien, atau masyarakat yang dilayani saat bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* dapat memiliki dampak yang signifikan pada citra organisasi yang baik melalui peningkatan kualitas layanan publik yang diberikan, peningkatan kepercayaan dan dukungan masyarakat terhadap organisasi.

Terdapat berbagai macam variabel jika melihat lebih lanjut penelitian yang membahas penyebab terjadinya kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Dukungan sosial merupakan salah satu variabel yang berperan dalam mengatasi

stres kerja dan menciptakan peningkatan kesejahteraan di tempat kerja (Arumdani & Churiyah, 2022). Selain itu, perilaku kepemimpinan yang adil, transparan, dan otoritatif juga dapat meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Salas-Vallina et al., 2021). Studi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi karyawan, memberikan dukungan emosional, dan memberikan umpan balik konstruktif yang dapat mempromosikan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Studi lain yang membahas mengenai penyebab terjadinya kesejahteraan di tempat kerja menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak positif yang signifikan pada kesejahteraan di tempat kerja. Studi tersebut menemukan bahwa *self-efficacy* menjelaskan 19,4% variasi dalam kesejahteraan di tempat kerja, dan individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi merasa lebih nyaman dan produktif saat menghadapi kondisi kerja yang sulit dibandingkan dengan individu yang memiliki *self-efficacy* rendah. *Self-efficacy* juga membantu individu mengatasi situasi yang menimbulkan stres dan memotivasi untuk menghadapi tantangan, yang merupakan komponen penting dari kesejahteraan di tempat kerja. Studi tersebut juga menemukan bahwa praktik keberlanjutan secara positif terkait dengan kesejahteraan di tempat kerja dan bertindak sebagai pengatur antara *self-efficacy* dan kesejahteraan di tempat kerja. Studi tersebut menyarankan bahwa para pengusaha harus mengidentifikasi faktor-faktor individu dan lingkungan yang mendorong komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja (Singh et al., 2019).

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan untuk melakukan tugas atau mencapai tujuan. *Self-efficacy* ditemukan memiliki dampak positif pada kesejahteraan dan berperan sebagai faktor pendukung ketahanan mental. Studi ini menyarankan bahwa organisasi harus memprioritaskan pengembangan keterampilan dan sikap seperti *self-efficacy* di kalangan karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka di tempat kerja (Pradhan, 2020). *Self-efficacy* merupakan sikap yang sangat penting yang sebaiknya dimiliki oleh setiap karyawan, dengan adanya sikap *self-efficacy* yang kuat pada diri

karyawan, setiap tugas akan terasa lebih mudah karena memiliki kepercayaan dan keyakinan diri yang tinggi bahwa individu tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini membantu individu mencapai keberhasilan dalam tugas-tugas yang dijalani (Nusannas et al., 2020).

Self-efficacy berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fida (2022) memainkan peran penting dalam berbagai aspek fungsi psikososial, yaitu termasuk kinerja pekerjaan, emosi dalam pekerjaan, kelelahan pekerjaan, dan kesejahteraan. Studi ini telah memiliki temuan bahwa *self-efficacy* kerja merupakan prediktor pemikiran positif, kebahagiaan, dan kepuasan hidup, serta mediator antara kontrol diri dan regulasi emosi. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa *self-efficacy* memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan melalui beberapa mekanisme yaitu, *self-efficacy* dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan dan mengatasi stres, sehingga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan. Selain itu, *self-efficacy* juga dapat memengaruhi motivasi dan tujuan seseorang, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kepuasan hidup dan tingkat kebahagiaan. Selanjutnya, *self-efficacy* juga memiliki potensi untuk mempengaruhi kesehatan fisik, seperti mengurangi risiko penyakit kronis dan meningkatkan kesehatan jantung.

Temuan penelitian terdahulu yang menyatakan hasil berbeda yaitu penelitian Ballaso & Bautista (2022), penelitian tersebut berfokus mengukur tingkat *self-efficacy* dan *workplace well-being* dari kepala departemen di sekolah-sekolah publik di Bacolod City, Filipina. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan kesejahteraan kerja antara kepala departemen di Divisi Sekolah Kota Bacolod. Terdapat dugaan bahwa kemungkinan faktor lain, seperti beban kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kesejahteraan di tempat kerja dari pada *self-efficacy* saja.

Hasil penelitian terkait *self-efficacy* dan *workplace wellbeing* menunjukkan adanya inkonsisten. Oleh karena itu, diprediksi terdapat variabel lain yang dapat memberikan pengaruh diantara keduanya dalam bentuk variabel moderator. Pada penelitian ini variable moderator yang dipilih yaitu, beban kerja.

Sesuai dengan rekomendasi penelitian terdahulu Ballaso & Bautista (2022) dimana *workload* merupakan faktor lain yang memiliki kemungkinan sebagai pengaruh kesejahteraan di tempat kerja selain *self-efficacy* saja. Terdapat dugaan bahwa *workload* dapat mempengaruhi bagaimana self-efficacy seseorang berinteraksi dengan kesejahteraan di tempat kerja, *Workload* yang tinggi dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, meskipun individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi dalam mengatasi tugas-tugas di tempat kerja, tekanan dari workload yang berlebihan dapat menyebabkan stres di luar lingkup pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mengganggu kesejahteraan secara keseluruhan.

Workload yang berlebihan berhubungan signifikan dengan masalah kesejahteraan di tempat kerja (Pace et al., 2019). Manurung dan Sihombing (2023) juga menyatakan bahwa dampak negatif dari *workload* yang berlebihan dapat mempengaruhi menurunnya kinerja, peningkatan absensi, dan bahkan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan, dimana ketiga dampak tersebut dapat dikategorikan sebagai efek kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Selain itu, studi terdahulu lainnya menyatakan temuan bahwa *workload* signifikan secara rendah dengan kesejahteraan karyawan, hal ini disebabkan perusahaan memfasilitasi bonus atau insentif terhadap karyawan yang diberikan tugas yang lebih banyak sehingga karyawan tetap merasakan kesejahteraan (Anggraini et al., 2022). Berdasarkan beberapa temuan penelitian tersebut dapat disimpulkan *workload* mempunyai keterkaitan dengan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Keterkaitan *self-efficacy* dengan *workload* dibahas dalam penelitian Hakim (2022) yang diketahui bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Namun, dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan tidak selalu signifikan dan dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor lain seperti beban kerja. Selain itu, penelitian lainnya oleh Djourova (2019) memiliki temuan bahwa *social service providers* yang mengalami kondisi kerja yang stres seperti

sumber daya yang langka, klien yang sulit, dan ambiguitas peran, lalu memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka karyawan lebih cenderung untuk mempraktikkan dan mempertahankan perilaku kesehatan yang bermanfaat atau menghindari perilaku yang tidak sehat, hal ini menandakan bahwa terdapat keterkaitan *self-efficacy* dengan *workload*.

PT. Pertamina (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang energi yang meliputi minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan yang termasuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sejak 1957. Berdasarkan informasi dari SKK Migas, di antara 5 perusahaan migas dengan produksi minyak terbesar, PT Pertamina (Persero) menempati posisi ketiga dengan produksi minyak mencapai 79.535 bph. Pegawai di PT. Pertamina (Persero) Balikpapan menghadapi berbagai tantangan, tidak hanya dari persaingan ketat di industri, tetapi juga perubahan yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu perubahan di PT. Pertamina (Persero) Balikpapan adalah perluasan lingkup tugas yang harus dilakukan sesuai dengan keputusan Pemerintah setempat. Dampak dari perubahan tersebut meliputi ketidakjelasan dalam *job description* dan peningkatan beban kerja yang melebihi tanggung jawab karyawan (Fildzahni & Nurtjahjanti, 2019).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti melihat adanya potensi pegawai yang bekerja di PT. Pertamina (Persero) Balikpapan untuk memiliki kesejahteraan di tempat kerja yang rendah. Hal ini selaras dengan penelitian Pace (2019) yaitu, *workload* tinggi dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan, stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan di tempat kerja, seperti kelelahan, menurunnya kinerja, insomnia atau masalah kesehatan yang lebih serius. Namun pada kenyataannya pegawai PT. Pertamina (Persero) Balikpapan justru menunjukkan peningkatan hasil kinerja dan pencapaian beberapa prestasi di perusahaan. Pertamina menorehkan beberapa pencapaian yang signifikan, meliputi perbaikan budaya Health, Safety, Security, dan Environment (HSSE) salah satunya pada refinery unit v (pengolahan) dan RDMP (megaproyek). Tercapainya perbaikan budaya HSSE yang ditunjukan oleh

penurunan angka fatality secara signifikan dari 10 menjadi 4. Sementara pencapaian lainnya berupa keberhasilan perusahan meraih 11 dari 19 dalam program penilaian peringkat kinerja perusahaan dalam pengelolaan lingkungan yang dikembangkan oleh Kementrian Lingkungan Hidup (KLH) atau disingkat PROPER Emas. Selain emas, Pertamina juga memborong 71 dari 150 PROPER Hijau (Laporan Tahunan PT Kilang Pertamina Internasional, 2020).

Peneliti menduga hal ini disebabkan terdapat banyak program-program PT.Pertamina yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti program CSR *Socially Responsible Business Practice* dimana program ini tidak hanya untuk masyarakat namun juga dapat diberikan kepada karyawan PT. Pertamina sendiri. Penyelenggaraan program CSR Socially Responsible Bussines Practice dapat mensejahterakan karyawannya melalui jenis-jenis aktifitas yang didalamnya meliputi membuat fasilitas yang sesuai dengan standart keamanan dan keselamatan yang direkomendasikan, memiliki kesempatan untuk memilih rekan kerja yang dapat dipercaya serta mengembangkan program yang menunjang terciptanya kesejahteraan pegawai. Sehingga program tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di Pt.Pertamina (Islamiaddin, 2015).

Dilihat dari peningkatan pencapaian yang ada, tuntutan kerja yang tinggi serta terdapat program perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan hal ini dapat menjadi suatu fenomena yang perlu dikaji, Selain itu, berdasarkan pemaparan mengenai peranan workload dalam keterkaitan diantara dua variable tersebut dan fenomena yang terjadi dalam perusahaan memberikan artian bahwa *workload* mampu menjadi variabel moderator. Terdapat dugaan kemungkinan bahwa workload dapat berperan memoderasi pengaruh *self- efficacy* terhadap *workplace well-being*. Maka tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being* yang dimoderasi oleh *workload*. Manfaat teoretis dari penelitian ini adalah sebagai pengembangan teori psikologi Industri dan Organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam melakukan intervensi program

organisasional atau industri yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Demands-Resources Theory

Penelitian ini menggunakan Teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menggambarkan pengaruh lingkungan organisasi terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Proposisi utama dalam teori JD-R adalah bahwa walaupun karyawan bekerja di sektor-sektor yang berbeda seperti akademik, manufaktur, transportasi, atau keuangan, karakteristik pekerjaan mereka dapat dikelompokkan menjadi dua kategori: tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) (Bakker & Demerouti, 2017).

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) merujuk pada aspek pekerjaan yang memerlukan upaya berkelanjutan dan dapat mengakibatkan biaya fisik dan psikologis (Demerouti, 2001; Bakker & Demerouti, 2017). Hal ini termasuk beban kerja yang tinggi, tuntutan konflik dari manajer dan klien, serta intimidasi. Sumber daya pekerjaan (*job resources*) mengacu pada aspek pekerjaan yang membantu mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan dan biaya yang terkait, serta merangsang pertumbuhan dan pengembangan pribadi (Demerouti et al., 2001). Contohnya adalah dukungan sosial dari rekan kerja, fleksibilitas dalam memilih tempat kerja (rumah atau kantor), dan peluang promosi.

Teori *JD-R* telah mengalami perkembangan sejak diterbitkannya oleh Demerouti et al. (2001). Salah satu perluasannya adalah penambahan sumber daya pribadi dalam teori JD-R (Bakker and Demerouti, 2007; Xanthopoulou et al., 2009). Sumber daya pribadi mencakup keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kontrol terhadap lingkungan mereka (Bakker and Demerouti, 2017). Contohnya adalah *self-efficacy* dan optimisme.

Dalam kerangka JDR, kesejahteraan di tempat kerja dianggap sebagai hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Jika tuntutan pekerjaan seimbang dengan sumber daya yang tersedia, karyawan

cenderung mengalami kesejahteraan yang lebih tinggi. Namun, jika tuntutan pekerjaan lebih dominan dari pada sumber daya, kesejahteraan dapat terganggu. Teori JDR memberikan pandangan yang holistik dan terintegrasi dalam memahami kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Kerangka ini dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan mengelola tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang relevan, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Demerouti et al., 2001).

Workplace Well-Being

Kesejahteraan di tempat kerja didefinisikan oleh Page (2005) sebagai suatu perasaan sejahtera yang didapatkan oleh seseorang dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). *Core affect* merupakan suatu kondisi dimana aktivitas manusia dipengaruhi oleh rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur beserta gairah (Russel dalam Page, 2005). *Core affect* disebut juga perasaan yang paling umum dirasakan oleh individu. Nilai pekerjaan (*work values*), baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan sebuah derajat harga, kepentingan, dan preferensi personal dalam lingkungan kerja individu (Knoop, dalam Page, 2005). Nilai pekerjaan menunjukkan beberapa aspek yang penting bagi individu serta faktor-faktor yang membuat mereka merasa senang dalam bekerja. Oleh karena itu, menetapkan kesejahteraan di tempat kerja sangatlah penting untuk dilakukan.

Menurut Page (2005), kesejahteraan di tempat kerja mencakup faktor-faktor seperti kepuasan kerja, evaluasi diri, tujuan yang selaras dengan diri sendiri, dan motivasi pencapaian, yang semuanya merupakan bagian dari nilai-nilai kerja. Page dan Vella-Brodrick (2009) mengidentifikasi kesejahteraan di tempat kerja sebagai salah satu dari tiga komponen penting dari kesejahteraan karyawan, bersama dengan kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan subjektif. Kesejahteraan di tempat kerja dikembangkan dari teori kesejahteraan subjektif yang fokus pada kehidupan kerja, yang pertama kali diusulkan oleh Page (2005).

Sedangkan kesejahteraan psikologis menekankan pada fungsi psikologis yang baik dan realisasi potensi individu (Zheng et al., 2015).

Kesejahteraan subjektif merupakan penilaian keseluruhan kehidupan seseorang dan pengalaman emosional, yang mencakup penilaian yang lebih luas seperti kepuasan hidup dan penilaian kepuasan terhadap kesehatan, serta perasaan yang lebih spesifik yang mencerminkan bagaimana orang bereaksi terhadap situasi dan keadaan dalam hidup mereka (Diener et al., 2016). Sedangkan kesejahteraan psikologis terdiri dari dua komponen utama, yaitu aspek tujuan atau purposif (*eudemonic*) dan aspek emosional (*hedonic*). Aspek tujuan dapat dilihat dari individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki tujuan yang jelas, sedangkan aspek emosional meliputi bagaimana perasaan dan suasana hati individu serta kepuasan hidup secara keseluruhan (Arnold et al., 2010). Meskipun kesejahteraan karyawan adalah konsep yang dikenal oleh semua orang, tidak ada definisi yang tepat yang dapat diberikan (Zheng et al., 2015). Penelitian ini akan fokus pada kesejahteraan di tempat kerja karena berfokus pada kesejahteraan dalam lingkungan kerja.

S*elf-efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diharapkan (Bandura, 1997). Konsep *self-efficacy* ini terkait dengan kontrol lingkungan yang menggambarkan bahwa individu memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai tantangan melalui tindakan adaptif, dan hal ini memperkuat individu dalam mengembangkan tujuan hidup yang lebih aktif (Rimm & Jerusalem, 1999). Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* juga memiliki pengaruh terhadap pemikiran, perasaan, motivasi, dan perilaku individu.

Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* terdiri dari tiga dimensi, yaitu: (1) *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas yang dilakukan oleh individu), (2) *Strength* (keyakinan individu terhadap kompetensinya dalam melakukan tugas tertentu), dan (3) *Generality* (luasnya keyakinan individu dalam melakukan tugas tertentu). Secara umum, *self-efficacy* dipahami sebagai konsep yang merujuk pada tugas

atau domain tertentu (Luszczynska et al., 2005). Namun, beberapa ahli juga mengembangkan konsep *self-efficacy* yang lebih luas yang mencakup keyakinan individu secara keseluruhan dalam menghadapi berbagai tuntutan atau situasi yang disebut general *self-efficacy* (Schwarzer, 1997). Pendapat ini diperkuat oleh Sherer (1982), yang menjelaskan bahwa pengalaman keberhasilan dan kegagalan individu mempengaruhi general *self-efficacy*.

Self-efficacy berfokus pada penilaian individu terhadap kekuatan atau kompetensi dirinya dalam melakukan tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997). Keyakinan diri ini memiliki pengaruh pada pilihan aktivitas, upaya, dan ketekunan individu. Bandura (1989) juga mencatat bahwa individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tertentu karena merasa tidak mampu, sementara mereka yang percaya bahwa mereka mampu akan lebih cenderung menyelesaikan tugas yang diberikan.

Self-efficacy* dan *Workplace Well-Being

Self-efficacy memengaruhi kesejahteraan melalui proses kognitif, motivasional, dan afektif, yang mengarah pada sikap dan perilaku yang dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik (Bandura, 1995). *Self-efficacy* meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja dalam banyak cara. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi berkontribusi pada tingkat keterlibatan dan kepuasan hidup yang tinggi. Kesejahteraan diartikan sebagai kepuasan yang harmonis terhadap keinginan dan tujuan seseorang. Kesejahteraan psikologis adalah perasaan subjektif akan kepuasan, kepuasan dengan pengalaman hidup dan peran seseorang dalam dunia kerja, rasa pencapaian, dan rasa keterikatan yang lebih besar. *Self-efficacy* membantu individu untuk mencapai penguasaan pribadi sambil memberikan kekuatan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang sulit dalam kehidupan. *Self-efficacy* mempengaruhi proses pengambilan keputusan pribadi dan profesional sepanjang hidup seseorang. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* adalah faktor kunci dalam kesejahteraan di tempat kerja (Singh et al., 2019).

Keyakinan *self-efficacy* berkontribusi dalam meningkatkan kesehatan psikologis dan kesejahteraan dengan memperkuat kemampuan pengendalian diri dan memberikan individu kekuatan untuk mengontrol pikiran, perasaan, dan tindakan mereka. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih mungkin untuk mengadopsi dan mempertahankan perilaku kesehatan yang bermanfaat atau menghindari perilaku yang tidak sehat, yang pada akhirnya mengarah pada kesejahteraan fisik yang lebih baik secara keseluruhan. *Self-efficacy* juga memiliki pengaruh terhadap persepsi stres dengan menguranginya, sehingga mengurangi dampak kesehatan dari stres seperti somatisasi. Hubungan *self-efficacy* juga telah terkait dengan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, afek positif, kesejahteraan emosional, penurunan tekanan psikologis, dan penurunan afek negatif. Secara keseluruhan, *self-efficacy* memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan baik secara fisik maupun psikologis (Pradhan, 2020).

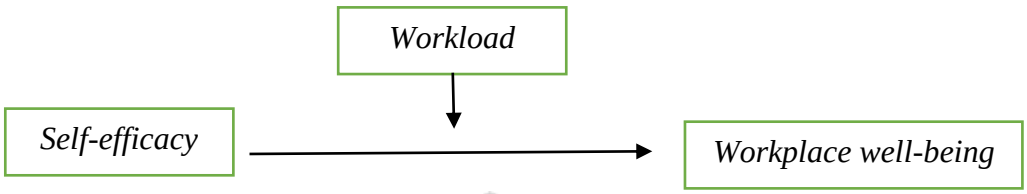
Peran Moderasi *Workload* terhadap *Self-efficacy* dan *Workplace Well-Being*

Kesejahteraan di tempat kerja merujuk pada perasaan puas dan sejahtera yang dialami oleh karyawan dari pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dalam kepuasan keseluruhan mereka (*core affect*), yang dapat terlihat melalui perasaan rasa puas, kebahagiaan, antusiasme, dan kepuasan. Selain itu, kesejahteraan di tempat kerja dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik yang terkait dengan pekerjaan mereka (*work values*) (Maulidina, 2020). Faktor-faktor kesejahteraan di tempat kerja sangat bervariasi, salah satunya yaitu *self-efficacy*, dimana *self-efficacy* memunculkan kemampuan untuk tetap kuat dalam menghadapi situasi yang menantang dengan mendorong motivasi dan mekanisme perilaku. Dengan demikian, *self-efficacy* dapat meningkatkan ketahanan individu dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja (Singh et al., 2019). Namun faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja sangat luas sehingga beberapa peneliti merekomendasikan beberapa variabel selain *self-efficacy*, yaitu *workload* (salah satu aspek dari tuntutan kerja) untuk memperdalam hubungan antara *self-efficacy* dan *workplace well-being* (Ballaso & Bautista, 2022).

Workload menurut Hard dan Steveland (1998) didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dan tuntutan tugas yang diberikan. Menurut Hart dan Staveland (1998), beban kerja dapat dibagi menjadi enam aspek, yaitu: 1) Physical demand, yang mengacu pada seberapa besar aktivitas fisik yang diperlukan dalam menjalankan tugas, seperti menarik, memutar, atau mengontrol. 2) Effort, yang merujuk pada upaya fisik dan mental yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. 3) Mental demand, yang menggambarkan seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang diperlukan untuk melihat, mengingat, dan mencari informasi, serta kompleksitas, kesederhanaan, dan ketatnya tugas. 4) Temporal demand, yang berkaitan dengan tekanan waktu yang dirasakan selama menjalankan tugas. Ini dapat mencakup kecepatan, tingkat kelelahan, atau kelonggaran pekerjaan. 5) Frustation level, yang mencerminkan tingkat ketidakamanan, keputusasaan, ketidakpuasan, atau gangguan yang dirasakan dalam pekerjaan. Hal ini dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri. 6) Performance, yang menunjukkan sejauh mana seseorang berhasil dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerja yang telah dicapai.

Studi terdahulu menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat memiliki dampak negatif, seperti penurunan kinerja, peningkatan absensi, dan bahkan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Ketiga dampak ini dapat dianggap sebagai konsekuensi yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Manurung & Sihombing, 2023). Penelitian Inmaculada (2020) juga menunjukkan bahwa workload memiliki pengaruh terhadap peningkatan tingkat burnout, dimana burnout disini dapat mempengaruhi wellbeing yang dirasakan oleh individu. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa psychological capital dapat menjadi faktor yang melindungi individu dari burnout akibat workload, dimana self-efficacy termasuk salah satu aspek dari psychological capital. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja berkemungkinan memperlemah hubungan antara self-efficacy dengan workplace well-being.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model teoritis hubungan diantara variable

Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut.

H_1 : Terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *workplace well-being*

H_2 :*Workload* memperlemah hubungan antara *self-efficacy* dengan *workplace well being*

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan ex-post facto yang dilakukan selepas suatu fenomena terjadi (Creswell, 2017). Pada penelitian ini dikaji kembali berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya, dengan mencoba menyajikan variabel moderasi berperan pada pengaruh variabel independen dan dependen.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT Kilang Pertamina internasional refinery Unit V Balikpapan, yang terletak di Balikpapan, Kalimantan Timur. PT Kilang Pertamina internasional refinery Unit V Balikpapan ini memiliki lima pintu masuk, yaitu Pintu I, II, III, IV, dan V, dengan masing-masing pintu memiliki tugas yang berbeda. Peserta yang diteliti dalam penelitian ini berada di Pintu IV PT Kilang Pertamina dengan tupoksi pekerjaan dalam

bidang eksplorasi, pemrosesan dan pemasaran. Jumlah sampel yang didapatkan oleh peneliti dan bersedia terlibat dalam penelitian sebanyak 63 karyawan. Dalam proses pengumpulan sampel, peneliti memanfaatkan jaringan hubungan sosial yang dimiliki, baik secara langsung maupun daring. Penelitian ini juga memperhatikan kesediaan individu sebagai karyawan, di mana subjek memiliki hak untuk menolak pengisian data atau terlibat sebagai subjek penelitian. Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan metode *total sampling*, dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Tabel 1. Demografi Subjek

Karakterisik Subjek	**N**	**%**
Usia		
18 – 25 tahun	25	39,7%
26 – 33 tahun	27	42,9%
34 – 40 tahun	5	7,9%
41 – 47 tahun	4	6,3%
>48	2	3,2%
Lama Bekerja		
1 – 5 tahun	33	52,4%
6 – 10 tahun	22	34,9%
11 – 16 tahun	8	12,7%

Variabel Dan Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan yaitu *Workplace Well-Being (WWB)* yang di susun oleh Page (2005) telah tersedia dalam bentuk Bahasa Indonesia Maulidina (2020) untuk mengukur kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Alat ukur *workplace well-being* ini akan mengukur tiga dimensi yang tersebar menjadi 2 bagian. Tiga dimensi tersebut adalah *core affect, work values intrinsic, dan work values extrinsic.* Skala terdiri dari 52 item yang diukur dengan skala *likert*, alat ukur ini memiliki empat pilihan jawaban, yaitu (1) Tidak Sesuai/ Tidak Puas, (2) Kurang Sesuai/ Kurang Puas, (3) Agak Sesuai/ Agak Puas, (4) Sesuai/ Puas. Contoh item pada skala tersebut yaitu “saya puas terhadap tanggung jawab yang saya miliki dalam bekerja”. Nilai reliabilitas skala semula 0.979, setelah

dilakukan penelitian diketahui bahwa reliabilitas α = 0.887. Artinya skala ini tetap reliabel dan dapat digunakan.

Dalam mengukur *self-efficacy* menggunakan Adaptasi Instrumen *self-efficacy* Fahruroddin (2019) berdasarkan aspek-aspek dari Bandura, yaitu: tingkatan (*level*), keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*). Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan/item yang sesuai dengan dirinya pada rentang nilai antara angka satu (1) sampai dengan angka empat (4) atau dari STS sampai dengan SS. Angka 1/STS merupakan nilai terendah yang mencerminkan bobot terendah yang diberikan responden terhadap suatu item/pernyataan dan angka 4/SS merupakan nilai tertinggi yang mencerminkan bobot tertinggi yang diberikan responden terhadap suatu item/pernyataan. Nilai reliabilitas skala semula 0.949, setelah dilakukan penelitian didapatkan nilai reliabilitas α = 0.830, sehingga skala ini tetap reliabel dan dapat digunakan.

Workload dalam penelitian ini diukur menggunakan adaptasi beban kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland dan telah tersedia dalam bahasa Indonesia oleh Fahruroddin (2019), yaitu: tuntutan fisik, usaha, tuntutan mental, tuntutan waktu, kinerja, tingkat frustrasi. Responden diminta untuk menilai setiap pernyataan/item yang sesuai dengan diri mereka menggunakan skala nilai antara 1 hingga 4, atau menggunakan singkatan SS hingga STS. Angka 1/STS merupakan nilai terendah yang mencerminkan bobot terendah yang diberikan responden terhadap item/pernyataan yang menguntungkan, sedangkan angka 4/SS merupakan nilai tertinggi yang mencerminkan bobot tertinggi yang diberikan responden terhadap item/pernyataan yang menguntungkan, dan sebaliknya untuk item/pertanyaan yang tidak menguntungkan. Nilai reliabilitas skala semula 0.894, setelah dilakukan penelitian didapatkan nilai reliabilitas α = 0.834. Artinya skala ini tetap reliabel dan dapat digunakan.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan langkah awal dalam penelitian ini yaitu, menilik fenomena yang terjadi di lapangan, kemudian mengaitkannya dengan studi sebelumnya yang terkait dengan peristiwa tersebut. Langkah kedua yaitu, peneliti menetapkan lokasi dan subjek penelitian, peneliti menyusun instrumen penelitian yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh beberapa peneliti terdahulu yang relevan dengan variabel yang akan diteliti. Langkah selanjutnya sebelum menyebarkan kuesioner, peneliti menyampaikan informasi yang jelas dan memberikan kesempatan bagi para peserta untuk memberikan persetujuan (consent) mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian. Peserta juga diberikan kebebasan untuk menolak berpartisipasi jika mereka merasa tidak nyaman. Selain itu, peserta diizinkan untuk membagikan tautan survei kepada teman, keluarga, dan kolega yang memenuhi syarat sebagai karyawan perusahaan.

Langkah berikutnya adalah pengumpulan data penelitian yang dilakukan secara online melalui survei berbasis *Google Form*. Peserta yang memenuhi kriteria dan bersedia berpartisipasi akan diminta untuk mengisi kuesioner. Instrumen penelitian juga didistribusikan secara langsung kepada rekan peneliti yang bekerja di perusahaan yang telah ditentukan. Selain itu, instrumen disebarkan melalui media sosial dengan menyediakan tautan ke formulir *Google* yang berisi instrumen penelitian. Setelah data terkumpul, tahap akhir penelitian melibatkan pengecekan kualitas data yang layak digunakan dan analisis data. Dalam tahap ini, data akan diolah dan dianalisis sesuai dengan metode statistik yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Keseluruhan proses penelitian dijalankan dengan ketat untuk memastikan keakuratan dan kualitas data yang diperlukan dalam analisis.

Analisa Data

Data hasil dari penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan metode analisis yaitu *Moderated Regression Analisis* (MRA), dengan bantuan software SPSS 25. Teknik analisis data ini digunakan untuk mengukur variabel *self-efficacy* terhadap *workplace well-being* yang dimoderasi oleh *workload.*

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan uji hipotesis sebagai salah satu persyaratan dalam pengujian parametrik berupa uji normalitas dan uji multikolinearitas yang memiliki fungsinya masing-masing. Hasilnya, secara keseluruhan uji asumsi dalam penelitian ini diterima sehingga telah memenuhi persyaratan guna dilanjutkan pada analisis regresi. Berikut hasil uji normalitas dan uji multikolinearitas yang dijelaskan secara terpisah.

Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan tujuan untuk menentukan apakah distribusi data dari suatu variabel dalam sampel mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini diketahui bahwa data yang diperoleh telah berdistribusi normal berdasarkan nilai sig. melalui pengujian *kolmogrov smirnov* yaitu .200 (p>.05). Oleh karenanya, uji asumsi berupa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dilanjutkan pada uji asumsi yang berikutnya yaitu uji multikolinearitas.

Uji asumsi yang dilakukan selanjutnya dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana hubungan linier antar variabel independen dalam analisis regresi. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diketahui melalui nilai VIF (*variance inflation factor*) yaitu 1.010 (VIF<10) dan nilai *tolerance* yaitu .990 yang artinya >.10. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa uji asumsi terkait multikolinearitas dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memperoleh hasil berdasarkan jawaban 63 subjek yang merupakan karyawan dalam satu divisi pada PT Kilang Pertamina internasional refinery Unit V Balikpapan. Pemaparan hasil dalam penelitian ini diawali dengan hasil pengujian statistik sehingga memperoleh nilai rata-rata (Mean) dan standar Deviasi (SD) antar variabel sebagai berikut.

Tabel 2. Deskripsi Skor Variabel

Variabel	Skor Minimun	Skor Maksimum	*Mean* Hipotetik	*Mean* Empirik	SD
Self-efficacy (X)	58	90	65	74,50	7,161
Workplace Well-Being (Y)	121	181	130	155,23	15,432
Workload (M)	35	69	52,5	53,42	9,117

Berdasar pada sajian data tabel 2, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* (X) pada sampel penelitian ini cenderung tinggi. Hal tersebut disimpulkan dari besarnya nilai *mean* hipotetik (65) < nilai *mean* empirik (74,50). Kesejahteraan di tempat kerja (Y) pada sampel dalam penelitian ini juga cenderung tinggi, hal ini tergambar dari besarnya nilai *mean* hipotetik (130) < nilai *mean* empirik (155,23). Begitupula gambaran *workload* (M) pada sampel yang cenderung tinggi, terlihat dari besarnya nilai *mean* hipotetik (52,5) < nilai *mean* empirik (53,42).

Uji Hipotesis

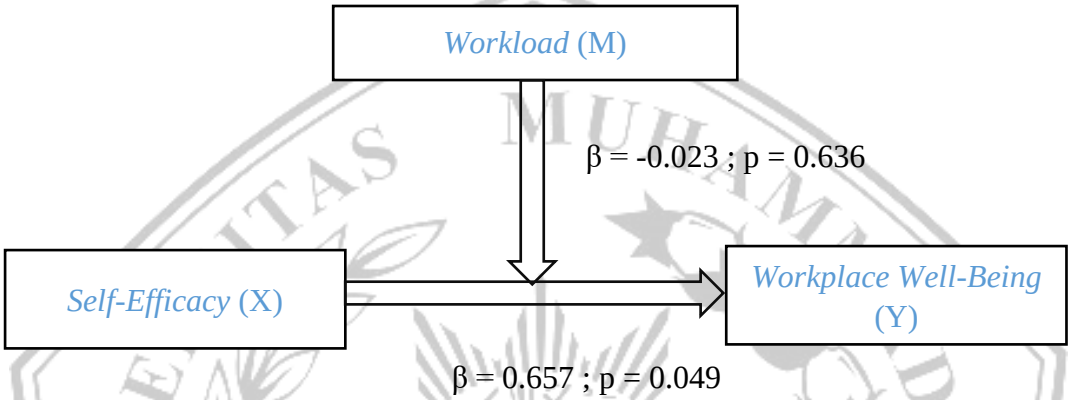
Pada penelitian ini, dilakukan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengungkap hasil uji hipotesis, dengan uraian hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	β	t-hitung	p-*value*	R^2	F	Sig
Model 1					2.440	.036
Constant	210.092	7.966	0.000	0.075		
Self-efficacy (X)	0.657	2.013	0.049			
Workload (M)	-0.134	-0.538	0.592			
Model 2					1.681	.181
Constant	97.421	0.409	0.684			
Self-efficacy(X)	0.872	0.270	0.788	0.079		
Workload (M)	1.561	0.437	0.664			
Interaksi (X*M)	-0.023	-0.476	0.636			

Berdasar pada analisis pada tabel 4 diketahui bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel *workplace well-being*, hal ini dibuktikan dengan p = 0.049 (p< 0.05). Dengan sumbangan pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being* sebesar 7,5%. Setelah adanya variabel *workload*, sumbangan pengaruh tersebut meningkat menjadi 7,9%. Meskipun demikian,

hasil interaksi antara *workload* dalam pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being* menunjukkan nilai signifikansi p = 0.636 (p > 0.05). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *workload* tidak mampu berperan sebagai moderator pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being* pada karyawan di perusahaan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.



Gambar 2. Hasil Regresi X terhadap Y dimoderasi M

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being* pada karyawan dengan *workload* sebagai variabel moderator. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *workload* tidak memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being* secara signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil riset terdahulu bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki ketangguhan dalam menghadapi situasi yang tidak mengenakan, individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih menerima atau mampu mengatasi workload yang tinggi. Hal ini disebabkan karena individu dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan diri sendiri untuk mengatasi tantangan dan memecahkan masalah ataupun tugas yang sulit. Selain itu, motivasi instrinsik yang tinggi juga dirasakan oleh individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, individu tersebut melihat tugas-tugas yang menantang sebagai kesempatan untuk

berkembang dan meningkatkan keterampilan, bukan sebagai beban yang berat, sehingga *workload* bukanlah hal penting bagi individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi (Glaser & Hecht, 2013).

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Dinarwati & Eflina Purba (2023), dimana dalam penelitian ini dijelaskan bahwa self-efficacy menjadi sumber daya pribadi yang penting dan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan sebesar 16,7% pada karyawan, sehingga ketika karyawan dengan self-efficacy yang tinggi dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi karyawan cenderung yakin dalam mengatasi pekerjaan-pekerjaan yang sulit dan menganggap sebagai tantangan. Selanjutnya Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi juga memiliki kecenderungan untuk menghasilkan sumber daya yang lebih baik dalam lingkungan kerja dan mengatasi tugas-tugas yang menuntut dalam berbagai situasi. Hal ini mengurangi potensi stres di tempat kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi (Mensah & Lebbeus, 2013).

Self-efficacy menurut penelitian Molero (2018) merupakan variabel protektif dari efek negatif beban kerja yang berlebihan, self-efficacy dapat meningkatkan motivasi untuk memulai dan menjaga perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada individu sehingga dapat mengatasi beban kerja dengan usaha dan ketekunan. Individu dengan self-efficacy yang tinggi juga memiliki keunggulan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada ketika dihadapkan dengan tuntutan kerja yang tinggi, individu tersebut cenderung meminta bantuan atau memanfaatkan dukungan sosial yang ada untuk mengatasi tuntutan pekerjaan (Lippke et al., 2009).

Peneliti menduga terdapat kemungkinan beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* terhadap *workplace well-being* yaitu, resiliensi. Resiliensi dapat berfungsi sebagai pertahanan terhadap *workload* di tempat kerja. Ketika *self-efficacy* diimbangi oleh resiliensi, individu dapat lebih menjaga tingkat energi dan motivasi yang tinggi, serta mencegah kelelahan yang berlebihan. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan bahwa resiliensi memainkan peranan penting

dalam keadaan psikologis manusia yang berhubungan dengan keterikatan dan pemahaman perasaan orang lain (Masten, 2001).

Penyebab lain terkait *workload* tidak dapat memoderasi *self-efficacy* dan *workplace well-being* yaitu, dukungan sosial dan kepemimpinan. Dukungan sosial dapat mengurangi rasa isolasi dan kesendirian di tempat kerja. Keberadaan jaringan sosial yang kuat dapat memberikan rasa keterhubungan, yang dapat meningkatkan efektivitas self-efficacy dalam mencapai tujuan dan kesejahteraan (Wattoo et al., 2018). Adapun kepemimpinan yang jelas dalam menetapkan standar kinerja dan harapan dapat memperkuat *self-efficacy*. Ketika pemimpin memberikan harapan yang tinggi dan mendukung upaya karyawan untuk mencapai tujuan tersebut, *self-efficacy* dapat lebih mempengaruhi *workplace well-being* (Grossmeier et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa jika suatu organisasi menerapkan praktik dukungan yang baik dan memiliki kepemimpinan yang efektif, maka dapat diharapkan adanya dampak positif pada partisipasi karyawan dan juga kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan sehingga variabel *workload* tidak dapat berperan sebagai moderator pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being*. Pada tahap pengambilan data secara *online* memiliki kelemahan tertentu. Metode ini tidak memungkinkan peneliti untuk berinteraksi langsung dengan subjek, kesulitan muncul dalam memahami motif dan kondisi subjek dengan lebih mendalam. Sebagai contoh, peneliti tidak dapat menilai konteks yang dapat mempengaruhi respons subjek secara langsung. Kondisi psikologis atau situasional subjek yang tidak terdeteksi dapat memberikan perspektif yang lebih kaya pada temuan penelitian.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan pada hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya *workload* tidak berperan menentukan pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being*. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang menantang, termasuk menangani workload yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh keyakinan yang kuat pada diri sendiri untuk mengatasi masalah dan tugas yang sulit. Selain itu, individu dengan self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, mereka melihat tugas-tugas yang menantang sebagai kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, bukan sebagai beban yang berat, Adapun kemungkinan beberapa faktor yang menyebabkan *workload* tidak dapat menjadi moderator pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace well-being* ialah faktor resiliensi pada individu. Resiliensi dapat membantu mengurangi dampak stres yang dihadapi oleh individu dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasi tekanan.

Faktor dukungan sosial dan kepemimpinan yang efektif juga dapat memainkan peran dalam memperkuat self-efficacy dan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja. Organisasi dapat mempertimbangkan untuk memperkuat jaringan sosial di antara karyawan dan memastikan keberadaan pemimpin yang memberikan dukungan yang jelas. Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian *workplace well-being* dengan menganalisa serta mempertimbangkan variabel moderator lain agar sesuai dengan variabel dependen. Selain itu penelitian selanjutnya dapat dapat mengembangkan metode yang lebih holistik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman karyawan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, A. D., Irawati, S., & Arifiani, R. S. (2022). *The effect of workload on turnover intention mediated by job satisfaction on employees of pt pln (persero) malang*. *02*(03). https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22747

Arief, D. (2019). The effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. pln (persero) area sorong. *Journal of Management*, *5*(2), 109–120.

Arnold, J., R., R., Patterson, F., J., S., Robertson, I., Cooper, C., Hartog, & D., A. (2010). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace* (Fifth Edit). Essex: Pearson Education Limited.

Arumdani, K., & Churiyah, M. (2022). Job stress, work life balance, and workplace wellbeing : a bibliometric analysis. *Jurnal Syntax Transformation*, *3*(5), 631–642. https://doi.org/10.46799/jst.v3i5.554

Athota, V. S., Budhwar, P., & Malik, A. (2020). Influence of personality traits and moral values on employee well-being, resilience and performance: a cross-national study. *Applied Psychology*, *69*(3), 653–685. https://doi.org/10.1111/apps.12198

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *J. Occup. Health Psychol*, *22*, 273–285. doi: 10.1037/ocp0000056

Ballaso, R. B., & Bautista, M. P. (2022). The perceived self-efficacy, workplace well-being, and workforce engagement of the school department heads: basis for an intervention plan. *Global Scientific Journal*, *10*(6), 811–826.

Bandura, A. (1989). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, *2*, 411–424.

Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman.

Creswell, J. W. (2017). Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Sage Publications*.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Https://Doi.Org/10.1177/014920639902500305*, *25*(3), 357–384. https://doi.org/10.1177/014920639902500305

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *J. Appl. Psychol*, *86*, 499–512. 10.1037/0021-9010.86.3.499

Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D., Diener, E., Tay, L., Wirtz, D., & Lutes, L. D. (2016). *Canadian psychology / psychologie canadienne findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being.*

Dinarwati, E., & Eflina Purba, D. (2023). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Efikasi Diri Okupasional Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. X Sektor Energi. *Psyche 165 Journal*, *16*, 143–148. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.250

DiPietro, R. B., Moreo, A., & Cain, L. (2019). Well-being, affective commitment and job satisfaction: influences on turnover intentions in casual dining

employees. *Https://Doi.Org/10.1080/19368623.2019.1605956*, *29*(2), 139–163. https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1605956

Djourova, N. P., Molina, I. R., Santamatilde, N. T., & Abate, G. (2019). *Self-efficacy and resilience : mediating mechanisms in the relationship between the transformational leadership dimensions and well-being.* https://doi.org/10.1177/1548051819849002

Fahruroddin. (2019). *Hubungan beban kerja dan efikasi diri dengan burnout pada anggota satuan brigade mobile kepolisian daerah sumatera utara*. Universitas Medan Area.

Fida, R., Paciello, M., Watson, D., & Nayani, R. (2022). The protective role of work self-efficacy on wellbeing during COVID-19 pandemic : Results from a longitudinal year-long study. *Personality and Individual Differences*, *197*(December 2021), 111760. https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111760

Fildzahni, E. D., & Nurtjahjanti, H. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORKFORCE AGILITY DENGAN BURNOUT PEGAWAI DIREKTORAT REFINERY UNIT V DAN RDMP PT. PERTAMINA (PERSERO) BALIKPAPAN (Doctoral dissertation, Undip). *Oxford University Press*, 649.

Gallup. (2020). *Employee well-being: the key to a successful future*.

Glaser, W., & Hecht, T. D. (2013). Work-family conflicts, threat-appraisal, self-efficacy and emotional exhaustion. *Journal of Managerial Psychology*, *28*(2), 164–182. https://doi.org/10.1108/02683941311300685

Grossmeier, J., Castle, P. H., Pitts, J. S., Saringer, C., Jenkins, K. R., Imboden, M. T., Mangen, D. J., Johnson, S. S., Noeldner, S. P., & Mason, S. T. (2020). Workplace Well-Being Factors That Predict Employee Participation , Health and Medical Cost Impact , and Perceived Support. *American Journal of Health*. https://doi.org/10.1177/0890117119898613

Hakim, A. R. (2022). *The effect of workload and self efficacy on employee performance during the covid-19 pandemic*. *December*. https://doi.org/10.26905/jbm.v9i2.8503

Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1998). Development of NASA-TLX (Taks load index) result of empirical and theoretical research. *Amsterdam: North-Holland*.

Hayat, A., & Afshari, L. (2020). Supportive organizational climate : a moderated mediation model of workplace bullying and employee. *Personnel Review*. https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0407

Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada pt. X di sidoarjo. *Character : Jurnal Penelitian Psikolog*, *8*(4), 1–11.

Inmaculada, M. L., Rubio-valdehita, S., Diaz-ramiro, E. M., & Aparicio-garc, M. E. (2020). *Psychological capital , workload , and burnout : what ' s new ? The impact of personal accomplishment to promote sustainable working conditions*. 1–13.

Islamiaddin, Y. (2015). *Pengaruh Socially Responsible Business Practice Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pegawai PT. Pertamina (Persero) MOR V Surabaya (Studi CSR Pada PT. Pertamina (Persero) MOR V*

Surabaya). Universitas Brawijaya.

Jarden, R. J., Sandham, M., Siegert, R. J., & Koziol-McLain, J. (2019). Strengthening workplace well-being: perceptions of intensive care nurses. *Nursing in Critical Care*, *24*(1), 15–23. https://doi.org/10.1111/nicc.12386

Laporan Tahunan PT Kilang Pertamina Internasional, 2020. (2020). *Building Solid Foundation to Play a Strategic Role*. 198. https://kpi.pertamina.com/File?id=03b818d6-d98f-458f-a5e8-279188e53f1a.pdf

Lippke, S., Wiedemann, A. U., Ziegelmann, J. P., Reuter, T., & Schwarzer, R. (2009). Self-efficacy moderates the mediation of intentions into behavior via plans. *American Journal of Health Behavior*, *33*(5), 521–529. https://doi.org/10.5993/AJHB.33.5.5

Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self efficacy in various domains of human functioning; evidence from five countries. *Internation Journal of Psychology*, *40*(2), 80–90.

Manorek, S., Kindangen, P., & Tumbuan, A. (2019). Pengaruh kesejahteraan karyawan, motivasi dan keterampilan terhadap produktifitas kerja. In *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen: Vol. Vol 7* (Issue 3, pp. 309–322).

Manurung, Y. G., & Sihombing, D. (2023). *The effect of workload and job satisfaction on employee turnover intention at p. Astra international tbk-tso auto 2000*. *2*(1), 229–244.

Masten, A. S. (2001). *Ordinary Magic*. *56*(3), 227–238. https://doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.227

Maulidina, V. (2020). *Alat ukur workplace well-being*.

Molero, M. del M., Pérez-Fuentes, M. del C., & Gázquez, J. J. (2018). Analysis of the mediating role of self-efficacy and self-esteem on the effect of workload on Burnout's influence on nurses' plans to work longer. *Frontiers in Psychology*, *9*(DEC), 1–7. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02605

Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Mutmainnah, D., & Imbari, S. (2020). *The effect of self-efficacy and employee engagement on employee performance in mediation by digital literation*. *11*(1), 63–67.

Pace, F., Urso, G. D., Zappulla, C., Pace, U., & Pace, U. (2019). *The relation between workload and personal well-being among university professors*. *2014*.

Page, K. (2005). *Subjective well-being in the workplace*. Deakin University.

Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). *The ' what ', ' why ' and ' how ' of employee well-being : a new model*. 441–458. https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3

Pradhan, R. K. (2020). *Self-efficacy and workplace well-being : understanding the role of resilience in manufacturing organizations*. https://doi.org/10.1177/2278533720923484

Rimm, H., & Jerusalem, M. (1999). Adaptation and validation of an estonian version of the general self-efficacy scale (eses). *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, *12*(3), 329–345.

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource

management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, *60*(3), 333–347. https://doi.org/10.1002/hrm.22021

Schwarzer, R. (1997). The assesment of optimistic self-beliefs; comparison of the german, spanish,and chinese version of the general self efficacy scale. *Applied Psychology: International Review*, *46*(1), 69–88.

Sherer, M. (1982). The self-efficacy scale: contruction and validation. *Psychology Reports*, *51*(2), 663–671.

Singh, S. K., Pradhan, R. K., Panigrahy, N. P., & Jena, L. K. (2019). Self-efficacy and workplace well-being: moderating role of sustainability practices. *Benchmarking*, *26*(6), 1692–1708. https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0219

Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*, *12*(2), 469–484. https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *J. Vocat. Behav*, *74*, 235–244. doi: 10.1016/j.jvb2008.11.003

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. H. I. (2015). *Employee well-being in organizations : Theoretical model , scale development , and cross-cultural validation*. *644*(January), 621–644. https://doi.org/10.1002/job

LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Skala *Workplace Well-Being*

Core Affect

1. Tanggung jawab yang saya miliki dalam bekerja
2. Cara perusahaan memberikan tanggung jawab kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik
3. Kepercayaan yang diberikan perusahaan pada saya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik
4. Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan pada saya untuk bekerja dengan baik

Work Values Intrinsic

5. Makna dari pekerjaan saya bagi perusahaan
6. Kontribusi dari hasil pekerjaan saya terhadap perkembangan tempat kerja
7. Kejelasan tujuan yang ada dalam pekerjaan saya
8. Pentingnya tujuan yang ada di dalam pekerjaan saya
9. Kesempatan yang saya peroleh dalam melakukan pekerjaan saya secara mandiri (tanpa perlu selalu diberikan instruksi)
10. Kebebasan dalam memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya
11. Kemandirian dalam mengatasi kendala yang dihadapi (tanpa bantuan orang lain)
12. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri
13. Penggunaan kemampuan yang saya miliki ketika bekerja
14. Kesesuaian kemampuan saya di posisi saya bekerja
15. Kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan saya
16. Manfaat dari pengetahuan yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan saya
17. Perasaan berprestasi yang diperoleh ketika berhasil mencapai target
18. Rasa bangga ketika berhasil mencapai target
19. Perasaan berharga yang diperoleh ketika berhasil mencapai target
20. Perasaan senang yang diperoleh ketika berhasil mencapai target

Work Values Extrinsic

21. Jam kerja yang diberikan
22. Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
23. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
24. Ketersediaan waktu untuk melakukan aktivitas lain di luar jam kerja
25. Ketersediaan ruangan kerja pribadi
26. Kelengkapan sarana yang disediakan (peralatan kerja)

27. Relasi dengan rekan kerja
28. Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan
29. Dorongan yang diberikan atasan kepada saya
30. Bantuan yang diberikan atasan kepada saya ketika dibutuhkan
31. Feedback yang diberikan atasan terhadap hasil kerja saya
32. Arahan yang diberikan atasan kepada saya
33. Kesempatan dalam menerima promosi jabatan
34. Kesempatan dalam menerima pelatihan untuk pengembangan diri
35. Peluang mendapatkan pengembangan karier pribadi
36. Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan pada saya untuk menampilkan prestasi terbaik
37. Tanggapan yang diberikan atasan ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja
38. Apresiasi atasan terhadap hasil kerja saya yang bagus
39. Tanggapan rekan kerja ketika saya melakukan kesalahan
40. Apresiasi rekan kerja terhadap hasil kerja saya yang bagus
41. Sikap atasan ketika mendengarkan pendapat saya
42. Sikap rekan kerja ketika mendengarkan pendapat saya
43. Penerimaan atasan terhadap sifat pribadi saya
44. Penerimaan rekan kerja terhadap sifat pribadi saya
45. Kesesuaian jumlah gaji dengan tanggung jawab yang dilaksanakan
46. Ketepatan waktu dalam memperoleh gaji
47. Tunjangan-tunjangan yang diperoleh (uang makan, transportasi, THR, dan sebagainya)
48. Bonus yang diterima ketika berhasil melebihi target
49. Jaminan keselamatan dalam bekerja
50. Asuransi kesehatan yang diterima
51. Kepastian untuk terus dipekerjakan
52. Perhatian yang diberikan perusahaan untuk kesejahteraan diri saya

Lampiran 2. Blueprint Skala *Self-Efficacy*

Tingkatan

1. Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu.
2. Meskipun nilai kerja saya jelek saya tetap berusaha untuk belajar menjadi yang terbaik.
3. Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi
4. Jika kesulitan mengerjakan tugas, saya membiarkannya berlarut-larut.
5. Saya mampu mengalahkan rasa malas ketika bekerja.
6. Saya cenderung membiarkan masalah saya
7. Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan.
8. Saat rasa malas melanda saya memilih untuk tidur.

Generalisasi

9. Saya masih bisa berfikir dengan baik meskipun mendapatkan masalah.
10. Saya tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang sulit.
11. Saya memilih menerima ajakan bermain dari pada mengerjakan pekerjaan yang sulit.
12. Saya tidak dapat berfikir dengan baik ketika mendapatkan masalah.
13. Saya memilih tetap belajar apapun hasilnya.
14. Saya tidak pernah menyerah dalam bekerja meskipun mengalami kesulitan berulang kali.
15. Walaupun banyak gangguan di sekitar, saya tetap dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
16. Saya menyerah jika kesulitan dalam memahami pekerjaan.

Kekuatan

17. Saya tidak bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan giat.
18. Ketika ada pekerjaan baru yang sulit, saya menyerah jika tidak berhasil menguasainya.
19. Ketika semangat turun, saya tahu apa yang harus saya lakukan agar semangat bangkit kembali.
20. Saya tetap bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya.
21. Saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki.
22. Ketika mendapat hasil yang kurang memuaskan, saya merasa malas untuk mengerjakannya lagi.
23. Saya bisa memotivasi diri untuk belajar dengan giat
24. Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan.
25. Saya sulit memotivasi diri untuk dapat belajar dengan giat.
26. Kegagalan membuat saya berhenti mencoba.

Lampiran 3. Blueprint Skala *Workload*

Physicaldemand

1. Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu.
4. Jika kesulitan mengerjakan tugas, saya membiarkannya berlarut-larut
8. Saat rasa malas melanda saya memilih untuk tidur.
18. Saya masih bisa berfikir dengan baik meskipun mendapatkan masalah.

Effort

2. Meskipun nilai kerja saya jelek saya tetap berusaha untuk belajar menjadi yang terbaik.
3. Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi
9. Saya masih bisa berfikir dengan baik meskipun mendapatkan masalah.
21. Saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki.

Mental demand

12. Saya tidak dapat berfikir dengan baik ketika mendapatkan masalah.
14. Saya tidak pernah menyerah dalam bekerja meskipun mengalami kesulitan berulang kali.
15. Walaupun banyak gangguan di sekitar, saya tetap dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
16. Saya menyerah jika kesulitan dalam memahami pekerjaan.

Temporal demand

6. Saya cenderung membiarkan masalah saya
17. Saya tidak bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan giat.
20. Saya tetap bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya

Performance

5. Saya mampu mengalahkan rasa malas ketika bekerja.
7. Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan.

Frustation level

10. Saya tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang sulit.
11. Saya memilih menerima ajakan bermain dari pada mengerjakan pekerjaan yang sulit.
13. Saya memilih tetap belajar apapun hasilnya.
19. Ketika semangat turun, saya tahu apa yang harus saya lakukan agar semangat bangkit kembali.

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

INFORMED CONSENT

Perkenalkan kami Atikah Nuzuli dan Fajra Pahlevi, saat ini menjadi mahasiswa program Magister Psikologi Sains di Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang. Kami sedang menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu syarat untukkelulusan.

Adapun kriteria partisipan:

1. Minimal berusia 18 tahun
2. Sedang bekerja di di PT Kilang Pertamina internasional refinery Unit V Balikpapan

Data yang didapatkan peneliti akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan dalam penelitian. Semua informasi yang Anda berikan dalam kuesioner ini tidak akan mempengaruhi apapun dan hanya untuk kepentingan penelitian.

Partisipasi dalam penelitian ini dilakukan secara sukarela. Anda berhak menolak untuk berpartisipasi atau mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi. Partisipasi diperbolehkan membagikan link kuesioner ini kepada rekan atau teman yang memiliki kriteria sesuai dengan kriteria partisipan.

Identitas Respondent

1. Nama/Inisial : ……
2. Usia : ……
3. Lama Bekerja : ……

- Baca dengan seksama setiap pernyataan sebelum memberikan tanggapan.
- Berikan tanggapan yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.
- Gunakan seluruh rentang skala untuk memberikan tanggapan, jika dimungkinkan.
- Berikan jawaban yang jujur dan refleksikan pendapat atau pengalaman Anda yang sebenarnya

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

SKALA 1. *Self-Efficacy*

No	Pernyataan	ST	S	TS	STS
1	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu.				
2	Meskipun nilai kerja saya jelek saya tetap berusaha untuk belajar menjadi yang terbaik.				
3	Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi				
4	Jika kesulitan mengerjakan tugas, saya membiarkannya berlarut-larut.				
5	Saya mampu mengalahkan rasa malas ketika bekerja.				
6	Saya cenderung membiarkan masalah saya				
7	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan.				
8	Saat rasa malas melanda saya memilih untuk tidur.				
9	Saya masih bisa berfikir dengan baik meskipun mendapatkan masalah.				
10	Saya tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang sulit.				
11	Saya memilih menerima ajakan bermain dari pada mengerjakan pekerjaan yang sulit.				
12	Saya tidak dapat berfikir dengan baik ketika mendapatkan masalah.				
13	Saya memilih tetap belajar apapun hasilnya.				

14	Saya tidak pernah menyerah dalam bekerja meskipun mengalami kesulitan berulang kali.				
15	Walaupun banyak gangguan di sekitar, saya tetap dapat melakukan pekerjaan dengan baik.				
16	Saya menyerah jika kesulitan dalam memahami pekerjaan.				
17	Saya tidak bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan giat.				
18	Ketika ada pekerjaan baru yang sulit, saya menyerah jika tidak berhasil menguasainya.				
19	Ketika semangat turun, saya tahu apa yang harus saya lakukan agar semangat bangkit kembali.				
20	Saya tetap bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya.				
21	Saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki.				
22	Ketika mendapat hasil yang kurang memuaskan, saya merasa malas untuk mengerjakannya lagi.				
23	Saya bisa memotivasi diri untuk belajar dengan giat.				
24	Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan.				
25	Saya sulit memotivasi diri untuk dapat belajar dengan giat.				
26	Kegagalan membuat saya berhenti mencoba.				

SKALA 2. *Workload*

No	Pernyataan	ST	S	TS	STS
1	Duduk lebih dari dua jam untuk mengerjakan tugas di kantor.				
2	Terkadang saya melakukan pekerjaan lain saat pekerjaan sudah selesai.				
3	Saya harus lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.				
4	Saya harus naik turun tangga setiap harinya saat bekerja.				
5	Pekerjaan saya tidak mengharuskan untuk berpacu dengan waktu.				
6	Setelah menyelesaikan tugas yang rumit, saya merasa lega ketika orang lain memuji hasil kerja saya.				
7	Pekerjaan yang saya lakukan di kantor hanya mengangkat telepon.				
8	Saya aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini.				
9	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.				
10	Saya memaksimalkan daya ingat saya dalam bekerja.				
11	Saya mudah putus asa menghadapi masalah yang sulit diselesaikan saat bekerja.				
12	Tugas yang menumpuk membuat saya mengantuk saat bekerja.				
13	Saya tidak serius dalam mengerjakan tugas kantor.				
14	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
15	Aktifitas fisik saya di kantor tidak melelahkan bagi saya.				
16	Saya merasa gelisah ketika pekerjaan saya belum selesai sesuai target perusahaan.				

17	Saat bekerja saya memiliki waktu luang untuk bersantai.				
18	Saat jam kerja selesai, saya tetap pulang meskipun pekerjaan saya belum selesai.				
19	Pekerjaan saya membuat saya jarang beristirahat.				
20	Saya berhasil dalam setiap tugas rumit yang saya kerjakan dengan hasil yang memuaskan.				
21	Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya.				

SKALA 3. *Workplace Well-Being*

Pada bagian ini, saya ingin mengetahui bagaimana perasaan Saudara terhadap beberapa aspek yang ada dalam pekerjaan Saudara. Oleh karena itu, saya meminta Saudara untuk menyatakan seberapa puas Saudara terhadap beberapa aspek pekerjaan tersebut dengan memberikan tanda checklist (√) di salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia, yaitu: Sangat Puas, Puas, Tidak Puas, dan Sangat Tidak Puas. Saya mohon Saudara dapat mengisi kuesioner ini secara jujur, dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah.

NO	**DAFTAR PERTANYAAN**	**JAWABAN**			
	Seberapa puas saya terhadap….	**Sangat Puas**	**Puas**	**Tidak Puas**	**Sangat Tidak Puas**
1	Tanggung jawab yang saya miliki dalam bekerja				
2	Cara perusahaan memberikan tanggung jawab kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik				
3	Kepercayaan yang diberikan perusahaan pada saya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
4	Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan pada saya untuk bekerja dengan baik				
5	Makna dari pekerjaan saya bagi perusahaan				
6	Kontribusi dari hasil pekerjaan saya terhadap perkembangan tempat kerja				
7	Kejelasan tujuan yang ada dalam pekerjaan saya				
8	Pentingnya tujuan yang ada di dalam pekerjaan saya				

9	Kesempatan yang saya peroleh dalam melakukan pekerjaan saya secara mandiri (tanpa perlu selaludiberikan instruksi)				
10	Kebebasan dalam memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
11	Kemandirian dalam mengatasi Kendala yang dihadapi (tanpa bantuan orang lain)				
12	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri				
13	Penggunaan kemampuan yang saya miliki ketika bekerja				
14	Kesesuaian kemampuan saya di posisi saya bekerja				
15	Kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
16	Manfaat dari pengetahuan yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan saya				
17	Perasaan berprestasi yang diperoleh ketika berhasil mencapai target				
18	Rasa bangga ketika berhasil mencapai target				
19	Perasaan berharga yang diperoleh ketika berhasil mencapai target				
20	Perasaan senang yang diperoleh ketika berhasil mencapai target				
21	Jam kerja yang diberikan				
22	Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				

23	Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi				
24	Ketersediaan waktu untuk melakukan aktivitas lain di luar jam kerja				
25	Ketersediaan ruangan kerja pribadi				
26	Kelengkapan sarana yang disediakan (peralatan kerja)				
27	Relasi dengan rekan kerja				
28	Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan				
29	Dorongan yang diberikan atasan kepada saya				
30	Bantuan yang diberikan atasan kepada saya ketika dibutuhkan				
31	Feedback yang diberikan atasan terhadap hasil kerja saya				
32	Arahan yang diberikan atasan kepada saya				
33	Kesempatan dalam menerima promosi jabatan				
34	Kesempatan dalam menerima pelatihan untuk pengembangan diri				
35	Peluang mendapatkan pengembangan karier pribadi				
36	Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan pada saya untuk menampilkan prestasi terbaik				
37	Tanggapan yang diberikan atasan ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja				

38	Apresiasi atasan terhadap hasil kerja saya yang bagus				
39	Tanggapan rekan kerja ketika saya melakukan kesalahan				
40	Apresiasi rekan kerja terhadap hasil kerja saya yang bagus				
41	Sikap atasan ketika mendengarkan pendapat saya				
42	Sikap rekan kerja ketika mendengarkan pendapat saya				
43	Penerimaan atasan terhadap sifat pribadi saya				
44	Penerimaan rekan kerja terhadap sifat pribadi saya				
45	Kesesuaian jumlah gaji dengan tanggung jawab yang dilaksanakan				
46	Ketepatan waktu dalam memperoleh gaji				
47	Tunjangan-tunjangan yang diperoleh (uang makan, transportasi, THR, dan sebagainya)				
48	Bonus yang diterima ketika berhasil melebihi target				
49	Jaminan keselamatan dalam bekerja				
50	Asuransi kesehatan yang diterima				
51	Kepastian untuk terus dipekerjakan				
52	Perhatian yang diberikan perusahaan untuk kesejahteraan diri saya				

Lampiran 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	15.32765096
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.060
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	175.871	25.075		7.014	.000		
	SELF EFFICACY	-.242	.278	-.112	-.872	.387	.990	1.010
	WORKLOAD	-.060	.375	-.021	-.160	.873	.990	1.010

a. Dependent Variable: Workplace Well-Being

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

Skala *Workplace Well-Being*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.887	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	152.0317	232.386	.296	.885
VAR00002	152.2063	234.263	.175	.887
VAR00003	152.3333	231.355	.290	.885
VAR00004	152.7460	231.515	.281	.885
VAR00005	152.2540	229.999	.443	.884
VAR00006	152.1270	227.790	.506	.883
VAR00007	152.7619	235.668	.061	.889
VAR00008	152.3333	233.968	.213	.886
VAR00009	152.3333	232.677	.248	.886
VAR00010	151.9841	227.403	.579	.882
VAR00011	152.3333	229.226	.343	.885
VAR00012	152.3016	231.020	.359	.885
VAR00013	152.3968	232.695	.208	.886
VAR00014	152.3492	227.941	.461	.883
VAR00015	152.1746	221.598	.591	.881
VAR00016	152.2540	217.902	.742	.878
VAR00017	151.9683	227.580	.419	.884
VAR00018	152.0952	226.055	.521	.882
VAR00019	152.6349	231.816	.281	.885
VAR00020	152.5714	232.120	.227	.886
VAR00021	152.4921	232.448	.207	.886
VAR00022	152.1270	227.984	.459	.883
VAR00023	152.2381	226.797	.420	.883
VAR00024	152.1111	225.649	.513	.882
VAR00025	152.0000	229.452	.410	.884
VAR00026	152.1270	229.532	.384	.884
VAR00027	152.0159	229.661	.388	.884
VAR00028	152.1587	227.265	.459	.883
VAR00029	152.2381	220.926	.629	.880
VAR00030	152.3333	229.839	.300	.885

VAR00031	152.6032	232.598	.236	.886
VAR00032	152.1746	225.985	.583	.882
VAR00033	152.0476	228.272	.406	.884
VAR00034	152.3810	223.304	.525	.882
VAR00035	152.3968	231.598	.308	.885
VAR00036	152.3492	227.199	.424	.883
VAR00037	152.3968	226.308	.539	.882
VAR00038	152.1587	225.716	.484	.883
VAR00039	152.2381	227.410	.472	.883
VAR00040	152.3175	234.607	.117	.888
VAR00041	152.2698	229.878	.344	.885
VAR00042	151.9365	226.093	.477	.883
VAR00043	152.2063	227.328	.379	.884
VAR00044	151.8095	234.350	.204	.886
VAR00045	152.2222	233.176	.150	.888
VAR00046	151.9841	236.113	.073	.888
VAR00047	152.2698	238.039	-.021	.890
VAR00048	152.4127	232.279	.145	.889
VAR00049	152.0952	228.668	.321	.885
VAR00050	152.2222	230.789	.191	.888
VAR00051	152.3175	231.736	.173	.888
VAR00052	152.3016	232.698	.185	.887

Skala *Self-Efficacy*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	71.3651	48.203	.298	.821
VAR00002	72.8095	50.641	-.002	.841

VAR00003	71.4603	48.769	.179	.828
VAR00004	72.8730	49.500	.080	.837
VAR00005	71.4127	47.569	.416	.815
VAR00006	71.3492	47.005	.431	.813
VAR00007	72.2222	50.240	.015	.743
VAR00008	71.5079	49.254	.201	.726
VAR00009	71.4444	49.993	.089	.733
VAR00010	71.3175	48.865	.223	.825
VAR00011	71.5873	45.440	.424	.710
VAR00012	71.5079	47.254	.318	.819
VAR00013	71.5238	49.447	.103	.834
VAR00014	71.6825	47.607	.289	.821
VAR00015	71.4127	45.795	.359	.815
VAR00016	71.4603	42.575	.720	.686
VAR00017	71.1905	47.060	.364	.816
VAR00018	71.3333	46.581	.418	.812
VAR00019	71.8571	47.092	.320	.818
VAR00020	71.7143	49.724	.096	.833
VAR00021	71.3651	46.107	.500	.808
VAR00022	71.8889	47.455	.316	.819
VAR00023	71.8254	49.017	.160	.829
VAR00024	71.6508	49.231	.139	.731
VAR00025	71.3810	48.336	.261	.723
VAR00026	71.5556	47.380	.263	.723

Skala *Workload*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

VAR00001	41.2698	28.361	-.110	.843
VAR00002	41.6508	23.166	.633	.871
VAR00003	41.6032	23.372	.695	.870
VAR00004	41.7143	23.240	.722	.867
VAR00005	40.1429	30.060	-.303	.783
VAR00006	41.3492	25.005	.320	.810
VAR00007	41.7619	26.636	.115	.836
VAR00008	40.2222	29.047	-.181	.875
VAR00009	41.6349	26.719	.166	.828
VAR00010	41.6508	25.295	.382	.806
VAR00011	40.4286	29.217	-.209	.870
VAR00012	41.1111	24.584	.382	.802
VAR00013	41.5873	25.891	.215	.823
VAR00014	41.2381	26.636	.097	.839
VAR00015	41.5873	23.214	.642	.871
VAR00016	41.5714	24.378	.446	.895
VAR00017	41.6508	23.650	.663	.875
VAR00018	40.6984	24.182	.407	.897
VAR00019	40.9524	27.175	.030	.848
VAR00020	41.3968	25.888	.326	.813
VAR00021	40.4921	29.512	-.220	.893

Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi MRA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.274[a]	.075	.044	11.820	.075	2.440	2	60	.096
2	.281[b]	.079	.032	11.897	.004	.226	1	59	.636

a. Predictors: (Constant), WL_M, SE_X

b. Predictors: (Constant), WL_M, SE_X, INTERAKSI

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.681	2	340.840	2.440	.036[b]

	Residual	8382.637	60	139.711		
	Total	9064.317	62			
2	Regression	713.688	3	237.896	1.681	.181[c]
	Residual	8350.630	59	141.536		
	Total	9064.317	62			

a. Dependent Variable: WWB_Y

b. Predictors: (Constant), WL_M, SE_X

c. Predictors: (Constant), WL_M, SE_X, INTERAKSI

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	210.092	26.372		7.966	.000
	SE_X	.657	.326	.254	2.013	.049
	WL_M	-.134	.249	-.068	-.538	.592
2	(Constant)	97.421	238.416		.409	.684
	SE_X	.872	3.231	.337	.270	.788
	WL_M	1.561	3.574	.791	.437	.664
	INTERAKSI	-.023	.048	-1.127	-.476	.636

a. Dependent Variable: WWB_Y

Lampiran 7. Hasil Uji Moderasi PROCESS by Andrew F. Hayes

```
Run MATRIX procedure:

***************** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.13
***************

          Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.       www.afhayes.com
    Documentation available in Hayes (2013).
www.guilford.com/p/hayes3

**************************************************************************
********
Model = 1
    Y = WWB_Y
    X = SE_X
    M = WL_M

Sample size
         63
```

```
**************************************************************
********
Outcome: WWB_Y

Model Summary
          R       R-sq        MSE          F        df1        df2
p
      ,2806      ,0787   141,5361     1,1066     3,0000    59,0000
,3537

Model
              coeff         se          t          p       LLCI
ULCI
constant   153,3208     1,5835    96,8240      ,0000   150,1522
156,4894
WL_M         -,1299      ,2576     -,5043      ,6159     -,6453
,3855
SE_X         -,5900      ,3760    -1,5690      ,1220    -1,3425
,1625
int_1        -,0230      ,0599     -,3834      ,7028     -,1429
,0969

Interactions:

 int_1    SE_X         X     WL_M

**************************************************************
*******

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):
      WL_M     Effect         se          t          p       LLCI
ULCI
    -6,1262     -,4493      ,5535     -,8116      ,4203    -1,5569
,6584
      ,0000     -,5900      ,3760    -1,5690      ,1220    -1,3425
,1625
     6,1262     -,7308      ,4959    -1,4736      ,1459    -1,7230
,2615

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one
SD from mean.
Values for dichotomous moderators are the two values of the
moderator.

**************************************************************
********

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
plot.

DATA LIST FREE/SE_X WL_M WWB_Y.
BEGIN DATA.

    -4,6747    -6,1262   156,2168
      ,0000    -6,1262   154,1166
```

```
     4,6747    -6,1262   152,0164
    -4,6747      ,0000   156,0789
      ,0000      ,0000   153,3208
     4,6747      ,0000   150,5627
    -4,6747     6,1262   155,9410
      ,0000     6,1262   152,5250
     4,6747     6,1262   149,1089

END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=SE_X WITH WWB_Y BY WL_M.

******************** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS
*************************

Level of confidence for all confidence intervals in output:
    95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to
analysis:
 SE_X     WL_M

NOTE: Some cases were deleted due to missing data.  The number of
such cases was:
  1

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based
on the HC3 estimator

------ END MATRIX -----
```