

**PERAN *WORKPLACE WELL-BEING* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

SKRIPSI



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

**PERAN *WORKPLACE WELL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Nadia

NIM : 201910230311040

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nadia

Nim : 201910230311040

Telah dipertahankan di depan Dosen Penguji
Pada tanggal, 15 JANUARI 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Djudiyah.,M.Si.

Anggota I



Dr. Ari Firmanto.,M.Si


Anggota II



Siti Maimunah, S.Psi.,M.M.,M.A

Mengesahkan

D e k a n,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nadia
NIM : 201910230311040
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

“Peran *Workplace Well-being* terhadap Kinerja Pegawai”

1. Adalah bukan karya orang lain baik Sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber Pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 11 Januari 2024

Mengetahui
Ketua Program Studi



Sofa Amalia, S.Psi, M.Si



Atakan



Nadia

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya, penulis dengan bangga mampu dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Workplace Well-being* terhadap Kinerja Pegawai”. Tak lupa shalawat dan salam “*Allahumma sholli ala sayyidina Muhammad*” dihaturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang menjadi sumber teladan dan inspirasi bagi umat manusia.

Skripsi yang ditulis peneliti disusun sebagai bagian atau syarat pemenuhan tugas akhir dalam menyelesaikan program studi S1 Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, banyak tantangan yang dihadapi sehingga penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk serta masukan yang berharga selama penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, sehubungan dengan hal tersebut penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Muhammad Salis Yuniardi, M.Psi., PhD selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Ibu Dr. Djudiya, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan kepada saya selama proses penelitian ini dilakukan.
3. Ibu Retno Firdiyanti, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan akademik dari awal hingga akhir masa perkuliahan saya.
4. Para Responden, Bapak-bapak dari satuan Brimob Kota Malang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner dalam proses pengumpulan data
5. Ayahanda Fahrudin, Ibunda Widya Hastun Kasim, Kakak Maudy, Rani dan Adik Suci, Dina dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan do'anya ketika memberikan kasih sayang dan motivasi yang tak terhingga
6. Para Sahabat yaitu Amel, Sari, Lidya, Putri, Nabila, Nadira, Caca, Wiwi, Enji, Noura yang selalu memberikan dukungan terbaik kepada penulis dalam proses penelitian ini berlangsung.
7. Fahri Bachmid yang selalu memberikan dukungan motivasi dan menghibur penulis

Penulis menyadari bahwa penelitian ini sepenuhnya masih jauh dari kata sempurna baik secara penulisan maupun isi dalam skripsi penelitian ini. Oleh karena itu, Penulis berharap adanya kritikan atau saran yang membangun kedepannya. Besar harapan penulis bahwasannya penelitian ini akan memberikan banyak manfaat baik secara teoritis maupun pembaca pada umumnya.

Malang, 11 Januari 2024

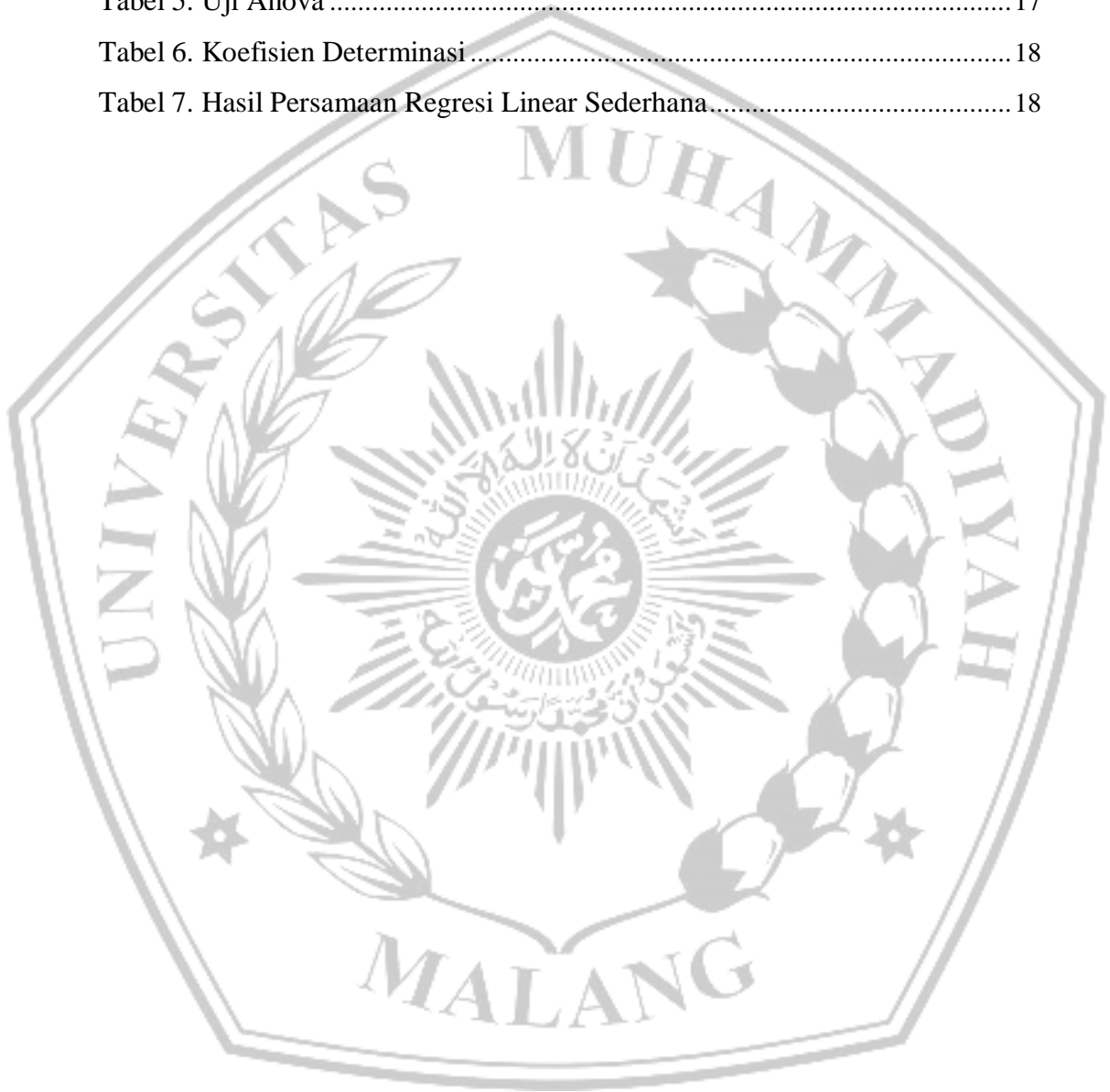
Nadia

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
PENDAHULUAN	1
<i>Workplace Well-Being</i>	6
Dimensi <i>Workplace Well-Being</i>	6
Faktor Yang Mempengaruhi <i>Workplace Well-Being</i>	7
Kinerja Karyawan	8
Indikator Kinerja	8
Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
Pengaruh <i>Workplace Well-Being</i> (Kesejahteraan di Tempat kerja) Terhadap Kinerja Karyawan.....	9
KERANGKA BERPIKIR	10
HIPOTESIS PENELITIAN	11
METODE PENELITIAN	11
Rancangan Penelitian	11
Subjek Penelitian.....	12
Variabel dan Instrumen Penelitian	13
Uji Asumsi.....	14
Prosedur dan Analisa Data.....	15
HASIL PENELITIAN	17
Uji Hipotesis	17
DISKUSI	19
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	22
REFERENSI	23
LAMPIRAN	26

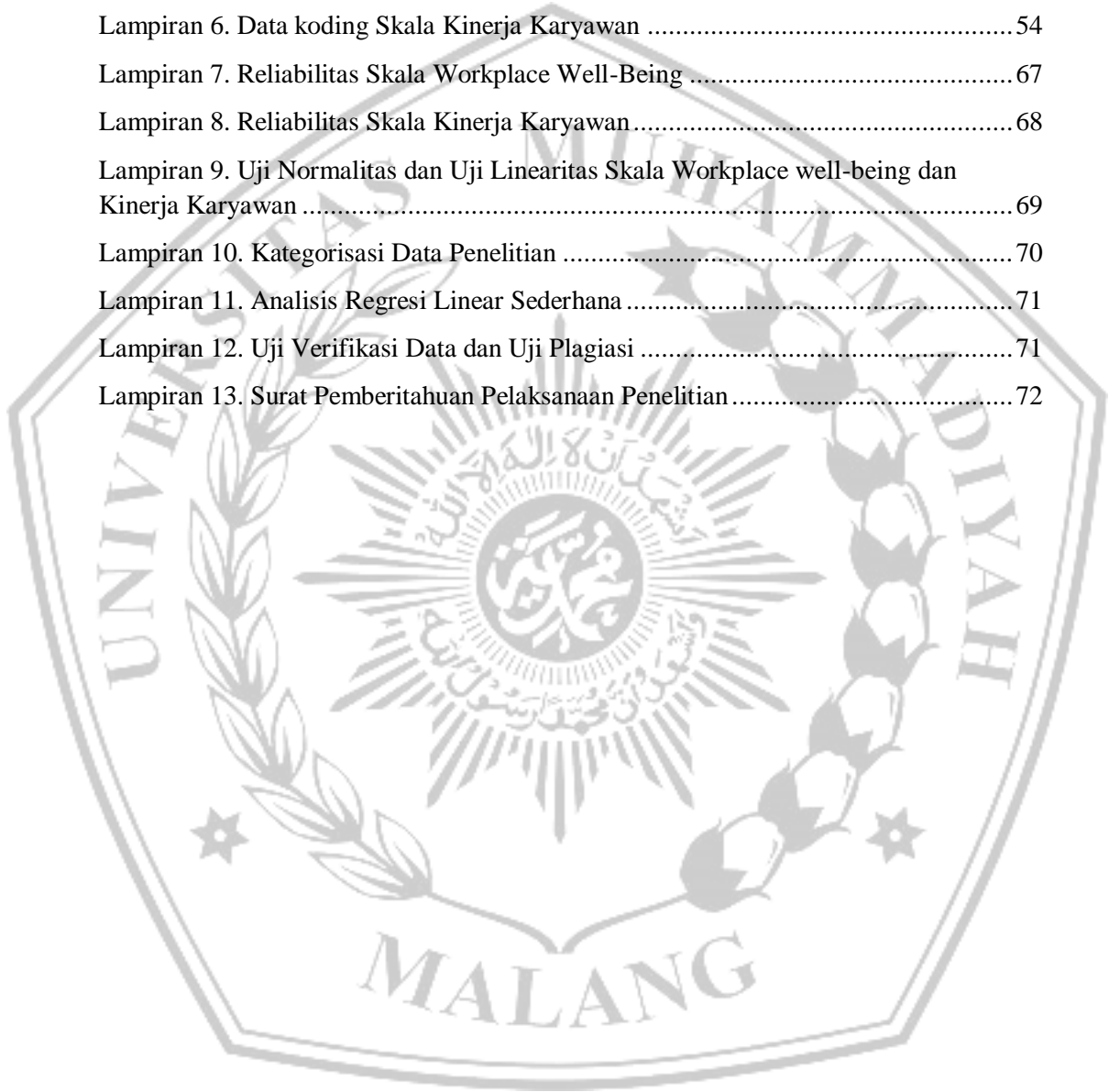
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian (N=100).....	12
Tabel 2. Uji Normalitas.....	15
Tabel 3. Uji Linearitas.....	15
Tabel 4. Kategorisasi Empirik Variabel Penelitian	17
Tabel 5. Uji Anova	17
Tabel 6. Koefisien Determinasi.....	18
Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	18



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Instrumen dan Skala Penelitian Kinerja Karyawan.....	26
Lampiran 2. <i>Blueprint</i> dan Skala penelitian <i>Workplace Well-Being</i>	28
Lampiran 3. Data Demografis atau Karakteristik pada Responden Penelitian	32
Lampiran 4. Data responden penelitian	35
Lampiran 5. Data koding Skala <i>Workplace Well-being</i>	49
Lampiran 6. Data koding Skala Kinerja Karyawan	54
Lampiran 7. Reliabilitas Skala <i>Workplace Well-Being</i>	67
Lampiran 8. Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan.....	68
Lampiran 9. Uji Normalitas dan Uji Linearitas Skala <i>Workplace well-being</i> dan Kinerja Karyawan	69
Lampiran 10. Kategorisasi Data Penelitian	70
Lampiran 11. Analisis Regresi Linear Sederhana	71
Lampiran 12. Uji Verifikasi Data dan Uji Plagiasi	71
Lampiran 13. Surat Pemberitahuan Pelaksanaan Penelitian.....	72



Peran *Workplace Well-Being* Terhadap Kinerja Pegawai

Nadia

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

nadia@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Kinerja yang optimal pada pegawai merupakan harapan setiap organisasi, karena kontribusi tiap-tiap pegawai akan menentukan keberhasilan instansi/organisasi. Instansi Brimob Polri, dengan tuntutan dan beban kerja yang tinggi, dihadapkan pada tantangan kesejahteraan karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan performa mereka. Sehingga, dengan adanya *workplace well-being* atau kesejahteraan individu di tempat kerja akan menjadi faktor kunci dalam memitigasi dampak negatif dari lingkungan kerja yang keras. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran *workplace well-being* pada kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif non-eksperimen. Subjek penelitian berjumlah 100 orang anggota Brimob yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu *workplace well-being* untuk mengukur kesejahteraan di tempat kerja dan skala kinerja untuk mengukur kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa *workplace well-being* berpengaruh terhadap kinerja anggota Brimob. Adapun kontribusi *workplace well-being* terhadap kinerja sebesar 22,3%.

Kata kunci: *Workplace well-being*, kinerja, pegawai

Abstract. Optimal performance among employees is the aspiration of every organization, as the contributions of each employee significantly determine the success of the institution/organization. The Indonesian National Police Mobile Brigade (Brimob Polri), faced with high demands and workloads, encounters challenges related to the well-being of its employees, which can impact their productivity and performance. Therefore, the presence of workplace well-being or individual well-being in the workplace becomes a crucial factor in mitigating the negative effects of a challenging work environment. The objective of this research is to examine the role of workplace well-being in the performance of Brimob Polri personnel. The research methodology employed is non-experimental quantitative research. The study includes a sample of 100 Brimob members selected through purposive sampling. Two scales are utilized in this research: the workplace well-being scale to measure well-being in the workplace and the performance scale to assess employee performance. The data analysis employs a simple linear regression test. The results indicate that workplace well-being significantly influences the performance of Brimob members. The contribution of workplace well-being to performance is determined to be 22.3%.

Keywords: Workplace well-being, Performance, Employees, Brimob

Karyawan dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang menjadi penggerak keberlanjutan organisasi untuk pencapaian tujuan bagi organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting karena mereka yang mengarahkan, mempertahankan dan mengembangkan organisasi maka dari itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Hudin dan Budiani, 2021). Apabila ingin menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki kegairahan untuk berprestasi tinggi karena berkembang setidaknya suatu organisasi pemerintahan maupun swasta sangat ditentukan oleh anggota personel dari organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan dan mencapai produktivitas tujuan tergantung pada kualitas dan kinerja karyawan, karena itu salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi yaitu kinerja karyawan, tujuan organisasi akan tercapai apabila kinerja karyawan baik begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan memburuk maka pekerjaan akan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu (Rizki dkk., 2021). Kinerja seorang karyawan dapat dinilai dari hasil pekerjaannya yang meliputi kualitas, kuantitas, ketelitian dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Organisasi yang dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan bijak, maka akan meraih kesuksesan dan keberhasilan untuk organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan nilai investasi organisasi (Kamelia dkk., 2020). Dalam hal ini, jika menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik, maka perusahaan tidak boleh hanya menuntut karyawan untuk mencapai kinerjanya tanpa memberikan motivasi, dukungan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Kamelia dkk., 2020). Dari alasan tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, faktor individu yang diperoleh dari keahlian bawaan dan latar belakang dari individu itu sendiri, yang kedua faktor psikologis, faktor ini merupakan sesuatu yang berasal dari persepsi *attitude*, *personality*, hal yang dipelajari, hingga motivasi. Dan yang terakhir faktor organisasi, faktor ini bersumber dari sumber daya, *achievement*, kepemimpinan, *job design*, dan struktur (Dominica dan Wijono, 2022). Menurut APA (dalam Hudin dan Budiani, 2021) setiap tahunnya perusahaan memperlihatkan penurunan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, tempat kerja cenderung menjadi pusat terciptanya kondisi psikolog yang stres kronis. Peran dari atasan dan sesama karyawan lah yang dapat mempengaruhi faktor tersebut, dengan dukungan dari faktor tersebut dapat menciptakan kebahagiaan pada lingkungan kerja atau yang biasa disebut *workplace well-being*.

Di Indonesia, pengertian kesejahteraan untuk karyawan dicantumkan dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah pemenuhan kebutuhan pekerja yang dapat berefek pada produktivitas dan kinerja pekerja itu sendiri. Memperhatikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja akan berdampak positif

sebaliknya jika tidak ada kesejahteraan maka akan berdampak negatif ke karyawan dan organisasi, dalam hal ini yaitu kurangnya produktivitas karyawan, pengambilan keputusan yang berkualitas rendah, lebih rentan terhadap ketidakhadiran di tempat kerja, dan secara konsisten mengurangi kontribusi keseluruhan untuk organisasi (Hudin dan Budiani, 2021).

Cvenkel (2020) *workplace well-being* adalah kebahagiaan yang dapat dirasakan oleh karyawan di tempat kerja. Kebahagiaan ini dapat diperoleh dari beberapa aspek, seperti kebahagiaan yang tercipta dengan rekan kerja, rasa dihormati dan dihargai, dan perlakuan sesama oleh sesama karyawan. *Workplace well-being* meliputi kepuasan kerja (*job satisfaction*) selain itu dapat meliputi perasaan karyawan secara umum (*core affect*), serta *work values* atau dimensi-dimensi penting yang terdapat pada pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan (Grant dkk., 2009). Beberapa dampak baik yang dapat diberikan dengan *workplace well-being* ialah performa kerja (*job performance* dan kepuasan kerja (*job satisfaction*), *Employee engagement* yang tinggi, mudah dalam membantu sesama karyawan, tepat waktu dalam menjalankan pekerjaannya (Choirina dan Budiani, 2021). Dengan ini dapat dilihat bagaimana *workplace well-being* begitu mempengaruhi jalannya pekerjaan seorang karyawan dan menentukan hasil dari karyawan.

Menurut Page (2005) berpendapat bahwa ada 3 komponen dari kesejahteraan pekerja (*employee well-being*), yaitu *subjective well-being* (kepuasan kehidupan), *workplace well-being* (kepuasan kerja ditempat kerja yang berkaitan dengan pekerjaan) dan yang terakhir adalah *psychological well-being* (penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan diri). Dari ketiga komponen tersebut peneliti beranggapan bahwa *workplace well-being* atau yang biasa dikenal kesejahteraan di tempat kerja adalah komponen yang paling kuat hubungannya dengan karyawan, lingkungan kerja karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja. *Workplace well-being* menjadi penting untuk diteliti karena *workplace well-being* dapat menjadi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pada karyawan.

Febrina dkk., (2022) berpendapat bahwa seorang pemimpin menjadi faktor utama yang mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan dan juga *workplace well-being* dalam peningkatan tujuan organisasi yang terjadi karena seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. *Workplace well-being* berdasarkan dimensinya meliputi, tanggung jawab dalam bekerja, makna pekerjaan, kemandirian bekerja, penggunaan kemampuan dalam bekerja, perasaan berprestasi, pengguna waktu sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan, upah dan keamanan. Penelitian yang dilakukan oleh Kumalasari dan Latifah (2012) ketiga dimensi ini masuk pada kategori yang tinggi yaitu pada dimensi tanggung jawab dalam bekerja (65.5%), dimensi perasaan berprestasi (58%), dimensi peluang promosi (48.7%), serta dimensi pengakuan terhadap kinerja yang baik (74.8%). Hal ini menarik kesimpulan bahwa karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan bekerja dengan baik diberikan penghargaan yang membuat karyawan merasa ingin mengembangkan potensialnya.

Workplace well-being pada karyawan dapat menjaga agar karyawan menetap pada suatu instansi. Dengan ini hal yang menarik perhatian peneliti untuk mengambil variabel ini untuk mengetahui bagaimana *workplace well-being* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang sama-sama membahas mengenai variabel *workplace well-being* adalah penelitian yang dilakukan oleh Hudin dan Budiani (2021) yang berjudul “Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo Akhmad”, penelitian tersebut memperoleh hasil Terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo. Hasil penelitian lainnya yang diutarakan Hudin dan Budiani (2021) bahwa secara berurutan faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* karyawan dalam penelitian ini dari yang tertinggi ke yang terendah adalah pencapaian prestasi (27,84%), mengevaluasi diri sendiri (23,5%), merasa senang ketika mendapatkan dukungan dari orang lain (21,18%), Mendapatkan pengakuan orang lain (16,47), dan yang terakhir yaitu puas dalam melakukan pekerjaan (11%), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* lebih banyak dipengaruhi oleh pencapaian kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being* mempengaruhi banyaknya aspek dalam peningkatan kinerja. Selaras dengan penelitian oleh Winurini (2019) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan harus dilakukan berbeda dengan subjek penelitiannya, pada penelitian ini mengambil subjek yaitu salah satu instansi pemerintah dalam bidang keamanan atau brimob polri.

Profesi dalam bidang keamanan seringkali menuntut waktu dan beban kerja yang tinggi seperti anggota kepolisian khususnya salah satu unit (*korps*) Kepolisian Republik Indonesia adalah satuan Brigade Mobil atau biasa disingkat Satbrimob. Berbeda dengan Polisi lainnya, Korps Brimob Polri sebagai bagian integral Polri yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan dan menggerakkan kekuatan Brimob Polri dalam menanggulangi gangguan kamtibmas berkadar tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan terorganisasi bersenjata api, bom, bahan kimia, biologi dan radioaktif yang pelaksanaan tugas brimob tersebut dilandaskan atas fungsi tugas utama brimob polri sebagai satuan pamungkas Polri (*Striking Force*) yang memiliki kemampuan spesifik penanggulangan keamanan dalam negeri yang berkadar tinggi dan penyelamatan masyarakat yang didukung oleh personel terlatih dan memiliki kepemimpinan yang solid, peralatan dan perlengkapan dengan teknologi modern. Korps Brimob Polri sebagai fungsi teknis kepolisian merupakan salah satu unsur pelaksana polri yang memiliki peran melakukan manuver, baik secara individual atau dalam kelompok dengan daya gerak, daya tembak dan daya sergap untuk membatasi ruang gerak, melumpuhkan, menangkap para pelaku kejahatan berintensitas tinggi beserta saksi dan barang bukti dengan cara membantu, melengkapi, melindungi, memperkuat dan menggantikan satuan Kepolisian yang ada di kewilayahan. Dalam hal itu anggota polisi diharapkan mampu dan harus selalu siap siaga kapanpun untuk menjalankan tugasnya, tuntutan dan beban pekerjaan di bidang keamanan sangat berat yang membuat personel hampir tidak mengenal waktu jam kerja.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan anggota Brimob, para personel mengatakan bahwa mereka memiliki tuntutan dan beban kerja yang lebih tinggi sehingga mereka merasa antara waktu kerja dan kehidupan pribadi mereka tidak seimbang selain itu juga mereka mengatakan bahwa mendapat tekanan kerja yang lebih berat seperti harus siap siaga kapanpun walaupun pada saat hari raya/libur dan mereka merasa masyarakat menuntut untuk menjadi sempurna padahal mereka juga manusia biasa yang hanya saja memang berprofesi di bidang keamanan yang dimana pekerjaannya seperti itu. Pada tahun 2023 ini ada 4 polisi yang bunuh diri, satu diantara tersebut dilakukan oleh anggota yang mengalami stress tekanan pada saat menjalankan tugas karena adanya masalah dari keluarga. Polri mencatat pada tahun 2016 terdapat 13 anggota mereka yang tewas bunuh diri “kadang-kadang di dalam proses rekrutmen sudah bagus, tetap dalam lingkungan pekerjaan, mungkin stress karena masalah keluarga dan menghadapi berbagai masalah, Banyak sekali variabelnya.” Kata arief di ruang pusat data dan analisis mabes polri. Sejalan dengan hal tersebut, Berdasarkan berita di tahun 2018 yang menyatakan bahwa terdapat anggota brimob yang bunuh diri akibat mengalami stress (Kurniawan, 2018). Stress yang dialami dikarenakan adanya tekanan serta tuntutan dari pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk bekerja dengan waktu yang cepat dan terbatas serta adanya permasalahan interpersonal yang dialami di keluarga sehingga mengakibatkan keinginan untuk mengakhiri hidup semakin besar.

Hal ini didukung dari Bennett dkk., (2017) yang menyatakan data percobaan bunuh diri yang dilakukan polisi akibat tekanan pekerjaan mencapai 150%. Dari beberapa kasus tersebut kita bisa melihat bahwa lingkungan kerja yang keras, beban kerja, tanggung jawab yang berat dan juga dituntut tangguh dalam menghadapi segala situasi dapat memungkinkan seseorang melakukan hal yang fatal ketika memiliki masalah dan berada di titik terendahnya. Seperti dalam penelitian oleh Hudin dan Budiani (2021) yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja begitu mempengaruhi bagaimana sejahteranya seorang karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Grant dkk., 2009 masalah seperti stres di tempat kerja dapat dilakukan dengan pembinaan eksekutif yang dapat diterapkan di tempat penelitian ini, namun berbagai keterbatasan seperti *workplace well being* yang masih belum terpenuhi maka langkah awal yang perlu dilakukan ialah menciptakan *workplace well being* yang tinggi dalam sebuah organisasi.

Menurut Page (2005) menyatakan bahwa untuk mencapai kondisi yang sejahtera di tempat kerja, setidaknya organisasi harus memenuhi terlebih dahulu beberapa kondisi yang dapat memotivasi kinerja pekerja. Page menggagas teori yang didasarkan pada teori intrinsik dan ekstrinsik yang diciptakan (Bennett dkk., 2017). Bila seorang pekerja memiliki tingkat *workplace well-being* yang baik maka pekerja itu akan memiliki kesejahteraan subjektif dan kualitas diri secara keseluruhan yang baik. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *workplace well-being* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada auditor KAP ABC dan Rekan. Ditambah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hudin dan Budiani (2021) menunjukan bahwa yang mempengaruhi kesejahteraan kerja menurut penelitiannya diantaranya Pertama, partisipasi yang mungkin rendah karena pekerjaan tersebut tidak memberikan karyawan apa yang mereka paling butuhkan. Kedua, bahwa penerimaan karyawan dapat menjadi faktor penting dalam membuat keputusan tentang *Workplace Well-*

being. Akhirnya, mungkin ada saat-saat ketika organisasi akan jauh lebih baik yang berkonsentrasi pada isu-isu hubungan dasar manusia daripada melakukan investasi yang cukup besar dalam program-program kesejahteraan formal pada karyawan.

Harter et.,al. (2002) dalam penelitiannya terdapat hubungan antara kesejahteraan pekerjaan (*employee wellbeing*) dengan pendapatan organisasi. Organisasi dengan pekerjaan yang memiliki tingkat *well-being* yang lebih baik cenderung memberikan kepuasan pelanggan yang lebih baik, kesetiaan pelanggan yang lebih tinggi, profitabilitas yang lebih besar, produktivitas yang lebih baik, dan tingkat kinerja karyawan yang meningkat. Dari beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace well-being* memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa topik *workplace well-being* terhadap kinerja karyawan masih belum banyak diterapkan terutama di instansi brimob.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan maupun organisasi, Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yakni apakah terdapat pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran/pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja karyawan. Manfaat penelitian ini adalah sebagai pengembangan teori Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Kesehatan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan HRD sebagai dasar pertimbangan untuk pengelolaan SDM.

Workplace Well-Being

Page (2005) menggambarkan *workplace well-being* sebagai sebuah rasa sejahtera yang didapatkan pekerja terkait perasaan pekerja dari nilai ekstrinsik maupun intrinsik dari pekerjaan. Sedangkan menurut Nurrodhiah (2021) *workplace well-being* merujuk kepada kesehatan psikis serta kesehatan fisik pada pekerja yang menggambarkan indikasi sakit maupun sehat secara tingkatan emosional, fisik, dan tingkat epidemiologi kesehatan mental. Selain itu, menurut Nurrodhiah (2021) *workplace well-being* dapat diukur melalui *core affect* dan *work value* yang merupakan dimensi dari *workplace well-being*. *Core affect* atau keadaan seperti rasa nyaman atau tidak nyaman yang bercampur dengan gairah yang akan mempengaruhi aktivitas manusia, sedangkan *work value* atau nilai pekerjaan diartikan sebagai derajat harga, kepentingan atau hal-hal yang diminati individu di tempat kerjanya (Russell, 2003). Dengan demikian yang dimaksud dengan *workplace well-being* adalah suatu kondisi atau perasaan sejahtera yang dialami oleh pekerja, yang mencakup perasaan karyawan secara umum (*core affect*) aspek nilai ekstrinsik dan intrinsik dari pekerjaan.

Dimensi Workplace Well-Being

Menurut Page (2005) terdapat 2 dimensi dari *workplace well-being* yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik sendiri mempunyai aspek-aspek terkait perasaan karyawan terhadap tugas-tugas yang dimilikinya di tempat kerja. Dimensi intrinsik memiliki 5 aspek yaitu, yang pertama adalah tanggung jawab dalam kerja dimana dapat didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki seorang karyawan

terhadap tanggung jawab kerjanya yang ditugaskan oleh organisasi serta kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kemudian, makna pekerjaan merupakan perasaan karyawan dimana ia merasa bahwa pekerjaannya mempunyai arti serta tujuan yang baik secara personal, maupun pada skala yang lebih luas. Yang ketiga adalah kemandirian dalam pekerjaan, yaitu sebuah perasaan individu bahwa dirinya dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas secara mandiri dan tanpa petunjuk dari manajemen. Lalu, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja dimana dapat diartikan sebagai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan individu untuk menggunakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Untuk dimensi ekstrinsik merupakan dimensi yang mengacu terhadap lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan ketika bekerja. Terdapat 8 aspek dari dimensi ekstrinsik, yang pertama penggunaan waktu sebaik-baiknya dimana dapat diartikan sebagai perasaan karyawan untuk mengenal waktu kerja sebagai hal penting untuk memungkinkan karyawan membentuk keseimbangan antara kerja serta kehidupan pribadi. Kemudian kondisi kerja, dimana didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja seperti budaya organisasi dan ruang kerja. Yang ketiga, supervisi. Supervisi diartikan bagaimana sebagai karyawan terhadap perlakuan atasannya, hal ini mencakup perlakuan baik, pemberian dukungan, umpan balik yang sesuai, pemberian bantuan ketika dibutuhkan dan penghargaan dari atasan. Lalu peluang promosi, yang merupakan kondisi lingkungan kerja untuk memberi kesempatan karyawan agar berkembang secara profesional. Yang kelima adalah pengakuan terhadap kinerja yang baik, yaitu perasaan karyawan bahwa di lingkungan kerjanya, ia telah menghasilkan kinerja yang baik dan tidak mendapatkan perlakuan yang berbeda. Selanjutnya penghargaan sebagai individu di tempat kerja, aspek ini diartikan sebagai perasaan karyawan bahwa ia ingin diterima dan dihargai sebagai individu yang baik bagi keluarga maupun atasan. Kemudian yang ketujuh adalah upah, aspek ini dapat diartikan sebagai kepuasan karyawan terhadap keuntungan, upah serta penghargaan berupa uang yang didapat di lingkungan kerja. Lalu aspek yang terakhir merupakan keamanan pekerjaan, hal ini dapat didefinisikan sebagai kepuasan karyawan dalam rasa aman akan posisi kerja mereka.

Faktor Yang Mempengaruhi *Workplace Well-Being*

Mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being*, Nurroddiyah (2021) berpendapat terdapat 3 faktor yaitu tempat kerja, sifat kepribadian dan stres kerja. Tempat kerja berkaitan dengan adanya peristiwa dan situasi tempat kerja seperti bahaya keamanan, kesehatan, bahaya yang mempunyai pengaruh negatif terhadap kesehatan dan juga kesejahteraan karyawan di lingkungan kerjanya. Kemudian faktor kedua adalah sifat kepribadian yang memiliki peran untuk menentukan sejauh mana seseorang dapat memperlihatkan indikator yang menampakkan tinggi atau rendahnya tingkat kesejahteraan dan kesehatannya dalam perusahaan atau organisasi. Lalu faktor terakhir merupakan stres kerja. Penyebab stres kerja muncul dikarenakan kurangnya kesesuaian antara kebutuhan individu dengan tuntutan yang muncul dari lingkungan dan orang sekitarnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Choirina dan Budiani (2021) ialah capaian hasil kerja yang diperoleh individu di dalam organisasi dimana hal tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing karyawan secara legal, tidak melanggar hukum dan selaras dengan etika maupun moral. Selain itu gambaran lain terkait definisi kinerja telah dijabarkan oleh Bennett dkk., (2017) sebagai hasil capaian kerja yang telah diukur berhubungan dengan aktivitas organisasi bagaimana organisasi tersebut dalam menghasilkan kinerja telah baik atau masih perlu adanya evaluasi terkait kinerja yang telah dicapai. Pada akhirnya kinerja sebagai output yang berarti sebagai hasil pengembangan pada karyawan ini akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Rani dan Mayasari, 2015). Kinerja menurut Kurniawan dkk., (2019) ialah capaian dari hasil yang telah didapat meliputi tugas utama (*task performance*) dan tugas lainnya (*contextual performance*) dalam aktivitas pekerjaannya sehingga kesuksesan organisasi ini tidak putus dari besarnya kontribusi yang diberikan karyawan untuk organisasinya. Koopmans (2014) juga mendefinisikan kinerja sebagai jenis perilaku individu yang selaras atau berkaitan dengan tujuan dari suatu organisasi atau instansi. Mangkunegara (2013) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja individu secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Robbins (dalam Jacmiko dan Purwandari, 2022) mendefinisikan kinerja yakni prestasi yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan persyaratan tertentu yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah capaian hasil kerja individu di dalam organisasi. Kinerja ini mencakup pencapaian yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan secara legal, etis, dan tidak melanggar hukum. Selain itu, kinerja dapat diukur melalui aktivitas organisasi, tugas utama (*task performance*) dan tugas lainnya (*contextual performance*), serta merupakan hasil dari pengembangan karyawan yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Kinerja juga dapat dilihat sebagai jenis perilaku individu yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau instansi, diukur baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dan diartikan sebagai prestasi pekerja yang sesuai dengan persyaratan tertentu yang terkait dengan suatu pekerjaan.

Indikator Kinerja

Terdapat 5 indikator yang diutarakan oleh Robbins (dalam Jacmiko dan Purwandari, 2022) mengenai kinerja karyawan yaitu, (1) Kualitas kerja, berkaitan dengan bagaimana persepsi karyawan mengenai kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan maupun kemampuan terkait tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan. (2) Kuantitas, mengukur jumlah unit kerja dan siklus aktivitas yang diselesaikan oleh personel untuk mengevaluasi kinerja. (3) Ketepatan waktu, mengacu pada tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas tertentu. (4) Kebutuhan akan pengawasan, mengacu pada ketika karyawan tanpa adanya rasa ragu meminta bantuan pada saat dibutuhkan untuk mencegah terjadinya kesalahan yang merugikan organisasi. (5) Hubungan antar pribadi, mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasakan dukungan dalam hal harga diri, sikap positif, dan interaksi kolaboratif dengan rekan kerja dan bawahan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor lainnya juga dinyatakan oleh Bennett dkk., (2017) yaitu: (1) Lingkungan kerja, keadaan lingkungan kerja bisa dinyatakan baik ataupun sesuai jika manusia yang ada di dalamnya bisa melakukan semua aktivitas dengan sehat, maksimal, nyaman, aman. Keselarasan lingkungan kerja bisa memberikan dampak di waktu lama, begitu juga dengan lingkungan kerja yang tidak baik akan memberi akibat sulit mendapatkan sistem kerja yang efektif maupun efisien. (2) Budaya Kerja, Upaya menciptakan suasana yang menimbulkan perasaan membutuhkan atau melakukan pekerjaan dengan hati ikhlas di diri karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab guna melaksanakan suatu hal yang telah menjadi beban kerja bukanlah hal tepat untuk meningkatkan kinerja. (3) Motivasi Kerja, Motivasi memiliki peranan utama pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi tidak hanya menjadikan capaian kinerjanya bertambah, melainkan pula menambah komitmennya pada pekerjaan. Karyawan tidak ragu mengusahakan upaya paling baik supaya tugas itu terselesaikan secara baik. Hal itu bisa mendukung tingginya kepuasan kerja karyawan yang memberi pengaruh positif untuk kinerja organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan meningkatkan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan, menciptakan komunikasi yang baik, dan saling menghormati.

Pengaruh *Workplace Well-Being* (Kesejahteraan di Tempat kerja) Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan juga dapat melakukan sejumlah program yang dapat meminimalisir terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu antara lain dengan pengelolaan kenyamanan tempat kerja (*workplace well-being*). Judit dan Csikszentmihalyi (dalam Marpaung dan Simarmata, 2020) mengungkapkan bahwa setiap orang menginginkan adanya waktu luang dalam bekerja karena dengan waktu luang tersebut akan menimbulkan perasaan nyaman sehingga memicu munculnya emosi positif dan karyawan akan mampu dalam mengevaluasi setiap pekerjaan yang dilakukan. Kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) dapat diartikan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). Setiap karyawan yang memiliki kesejahteraan yang baik di tempat kerjanya maka kinerja karyawan tersebut akan memberikan hasil yang baik terhadap perusahaan tersebut, maka kesejahteraan karyawan di tempat kerjanya harus diperhatikan oleh setiap atasan agar setiap karyawan memiliki rasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya atau tempat kerjanya.

Kesejahteraan di tempat kerja memberikan nilai-nilai positif pada sisi kehidupan seorang karyawan, sebagaimana kesejahteraan di tempat kerja memiliki pandangan dalam melihat pekerjaan dan motivasi tinggi dalam menjalankan tugas. Dalam Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat 13 aspek dari *workplace well-being* yang terbagi ke dalam dua dimensi atau faktor besar yaitu 5 aspek dari faktor intrinsik dan 8 aspek faktor ekstrinsik. Pada faktor intrinsik, terdapat lima aspek, yaitu: 1) Tanggung jawab 13 dalam pekerjaan, yaitu perasaan dimana karyawan diberikan

tanggung jawab dan kepercayaan dalam pekerjaan untuk bekerja sebaik-baiknya; 2) Makna kerja, yaitu perasaan karyawan yang menganggap suatu pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan tujuan, baik secara personal maupun pada tingkat yang lebih tinggi; 3) Kemandirian dalam bekerja, yaitu perasaan dimana karyawan dipercaya melakukan sesuatu pekerjaan secara mandiri tanpa perlu diberikan pengarahan/instruksi dari manajemen; 4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan, yaitu perasaan dimana pekerjaan mengijinkannya untuk menggunakan kemampuan personal dan bakat yang dimilikinya; 5) Perasaan berprestasi dalam bekerja, yaitu disaat karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya memberikan perasaan berprestasi karena berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

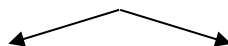
Pada faktor ekstrinsik, terdapat delapan aspek yaitu: 1) Pemanfaatan waktu, yaitu perasaan dimana seseorang merasa jam kerjanya masuk akal dan memungkinkan untuk mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya; 2) Kondisi kerja, yaitu keadaan dimana seseorang merasa puas dengan kondisi pekerjaan seperti ruang kerja dan budaya organisasi; 3) Supervisi, yaitu perasaan karyawan dimana atasan memperlakukan dirinya dengan baik, memberikan dorongan, membantu saat dibutuhkan, memberikan umpan balik yang sesuai dan memberikan pengakuan kepada karyawan; 4) Kesempatan promosi, yaitu perasaan karyawan dimana tempat kerja atau posisi yang dimilikinya memungkinkan adanya pengembangan karir secara profesional; 5) Pengakuan terhadap kinerja yang baik, yaitu perasaan karyawan dimana ia merasa bahwa di dalam pekerjaannya terdapat perlakuan yang berbeda terhadap pekerjaan yang menghasilkan kinerja baik dan yang tidak; 6) Penghargaan sebagai individu di tempat kerja, yaitu perasaan seseorang dimana atasan dan rekan kerjanya menghargai mereka sebagai manusia dan menerima mereka sebagai pribadi yang unik; 7) Upah, yaitu menjelaskan kepuasan karyawan terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dari lingkungan kerja; 8) Keamanan pekerjaan membahas kepuasan kerja terhadap perasaan aman di posisi pekerjaan mereka saat ini. Apabila melihat dari faktor-faktor kesejahteraan tersebut perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang ada didalamnya agar karyawan bisa terpenuhi kesejahteraan di tempat kerjanya, jika perusahaan tidak memperhatikan aspek-aspek yang terdapat dalam aspek dimensi intrinsik dan aspek dimensi ekstrinsik maka perusahaan juga harus menanggung akibatnya yaitu dipastikan setiap karyawan pasti memiliki kinerja yang tidak maksimal dan akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan.

Berdasarkan pembahasan di atas mengenai pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja karyawan, dapat diasumsikan bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*) memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa *workplace well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan maka secara singkat dapat dilihat kerangka pemikiran peneliti dalam bagan berikut:

Kerangka Berpikir

WORKPLACE WELL-BEING





Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut : Terdapat pengaruh yang positif *workplace well-being* terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif non eksperimen. Penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti bersifat sebab

dan akibat (klausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2012). Metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan memakai angka sebagai data penelitian yang nantinya akan dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk dapat mengetahui dan menguji hipotesis penelitian yang akan dilakukan atau sudah ditetapkan (Dominica dan Wijono, 2022).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan Brimob Batalyon B Subjek diambil dengan menggunakan Teknik purposive sampling. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan salah satu teknik yang menentukan anggota sampel dari populasi dengan cara melakukan pertimbangan atau dengan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2012). Jumlah sampel dalam penelitian ini sesuai dengan yang disarankan oleh Sugiyono (2018) yaitu minimal sebanyak 30 sampel, sehingga dapat memperoleh hasil perhitungan yang lebih baik. Kriteria subjek penelitian yang dibutuhkan adalah responden berjenis kelamin laki-laki, merupakan karyawan tetap di Asrama Brimob Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda, Jawa Timur.

Adapun penjabaran terkait deskripsi subjek pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian (N=100)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	100	100%
Total	100	100%
Usia		
21 – 30 Tahun	75	75%
31 – 40 Tahun	12	12%
41 – 51 Tahun	13	13%
Total	100	100%
Pendidikan Terakhir		
SLTA	76	76%
DIPLOMA	1	1%
S1	22	22%
S2	1	1%
Total	100	100%
Pangkat		
Aipda	3	3%
Aiptu	1	1%
AKP	1	1%
Bharaka	3	3%
Bharatu	3	3%
Brigadir	10	10%
Brigpol	3	3%
Bripda	37	37%
Bripka	12	12%
Briptu	26	26%
Iptu	1	1%

Total	100	100%
Jabatan		
Bajuyar	1	1%
Bakes	1	1%
Balob	1	1%
Bamin	34	34%
Banit	42	42%
Baopi	1	1%
Baops	1	1%
Bapron	1	1%
Danru	6	6%
Danton	6	6%
Paman	1	1%
Pasiops	1	1%
Tamit	3	3%
Taops	1	1%
Total	100	100%
Lama Bekerja		
< 5 Tahun	33	33%
6 – 10 Tahun	45	45%
10 Tahun >	22	22%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 1 memaparkan terkait data demografis atau deskripsi subjek pada penelitian yang mengisi kuesioner penelitian ini yaitu terkait jenis kelamin, usia, pangkat, jabatan dan lama bekerja. Mengacu pada tabel, terkait jenis kelamin secara keseluruhan subjek 100% berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan kategori usia, dari 100 responden paling banyak berusia 21 – 25 Tahun dengan frekuensi 44 orang atau sebesar 44% dan yang paling sedikit berusia 36 - 40 tahun dengan persentase sebesar 2%.

Terkait pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan SMA dengan persentase 49% atau sebanyak 49 orang dan paling sedikit yaitu Diploma dan S2 dengan persentase masing-masing 1%. Untuk pangkat, didominasi oleh pangkat Bripda dengan frekuensi 37 orang atau sebesar 37% dan paling sedikit berpangkat Aiptu, AKP dan Iptu dengan masing-masing persentase 1%. Untuk Jabatan, dari 100 responden yang mendominasi yakni jabatan Banit dengan frekuensi sebesar 42 orang atau 42% dan paling minim yakni jabatan Bajuyar, Bakes, Balob, Baopi, Baops, Bapron, Paman, Pasiops, dan Taops dengan masing-masing intensitas 1 orang. Kemudian, terkait lama bekerja untuk kurang dari 5 tahun sebanyak 33 orang atau dengan presentase 33%, untuk 6-10 tahun dengan presentase 45% atau sebanyak 45 orang dan lebih dari 10 tahun sebanyak 22 orang atau presentase 22%.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (variabel independen) adalah *workplace well-being* dan variabel terikat (variabel dependen) adalah kinerja karyawan.

Workplace well-being didefinisikan sebagai perasaan sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan kepuasan terhadap nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). *Workplace well-being* diukur menggunakan dimodifikasi (bahasa, aitem dan kontekstual) oleh Kurniadi (2022). Skala tersebut disusun berdasarkan aspek dari Page (2005) yaitu Intrinsik dan ekstrinsik. Skala berisikan 32 aitem pernyataan, serta memiliki 15 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable* dengan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,920. Skala akan berbentuk likert dengan empat rentang jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Setiap kegiatan yang dilakukan karyawan pasti menghasilkan sesuatu tapi sesuatu sebagai hasil kegiatan tersebut belum tentu merupakan kinerja yang diharapkan suatu badan usaha, untuk itu badan usaha menetapkan standar kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai. Alat ukur yang digunakan untuk meneliti terkait kinerja pada karyawan menggunakan skala yang dimodifikasi oleh Jacmiko dan Purwandari (2022) berdasarkan aspek dari Robbins (2008) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, kebutuhan pengawasan dan hubungan antar pribadi. Skala ini berbentuk skala likert dengan menggunakan rentang jawaban (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) tidak setuju, dan (STS) Sangat Tidak Setuju.

Penelitian ini menggunakan instrumen yang mengukur variabel *Workplace Well-Being* dan kinerja karyawan menggunakan skala likert untuk memberikan nilai pada setiap item yang diberikan. Menurut Azwar (2010) skala likert merupakan skala yang menunjukkan sikap responden pada pernyataan yang telah disajikan. Instrumen pada penelitian ini menggunakan pilihan jawaban. Hal ini dikarenakan skala likert dengan lima skala telah banyak digunakan dalam penelitian dan memiliki kelebihan dapat mengakomodir jawaban dari responden yang bersifat netral, dimana hal tersebut tidak terdapat dalam skala likert dengan empat skala yang menghilangkan pilihan yang bersifat netral (Hertanto, 2017). Skala likert dengan empat pilihan jawaban yang digunakan untuk mengukur *workplace well-being* dan kinerja karyawan antara lain; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan sikap terdiri dari dua macam yakni, pernyataan *favorable* yang mendukung variabel penelitian dan pernyataan *unfavorable* yang tidak mendukung variabel penelitian.

Reliabilitas skala pada *Workplace well-being* dan Kinerja Karyawan telah dianalisis dan diuji oleh peneliti kepada 100 subjek brimob dengan indeks reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,781 untuk *Workplace well-being* sedangkan untuk kinerja karyawan indeks reliabilitas *cronbach alpha* yang dihasilkan sebesar 0,857.

Uji Asumsi

Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh antara variabel *workplace well-being* dan kinerja karyawan sehingga diperlukannya uji normalitas dan linearitas sebagai syarat sebelum dilakukannya analisis regresi sederhana.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel		<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual (Asymp.sig)</i>	Keterangan
<i>Workplace well-being</i> *Kinerja Karyawan		0,200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan untuk melihat persebaran data sampel, hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan uji kolmogorov membuktikan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi residual kolmogorov sebesar 0,200 ($p > 0,05$).

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel		<i>Deviation from linearity Sig.</i>	Keterangan
<i>Workplace well-being</i> *Kinerja Karyawan		0,540	Linear

Uji linearitas digunakan dalam penelitian ini untuk melihat hubungan linear antara *workplace well-being* dan kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang linear antara dua variabel dengan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,540 ($p < 0,05$).

Prosedur dan Analisa Data

Penelitian karya ilmiah harus memiliki tahapan serta proses pada saat meneliti. Tahapan penelitian dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian serta analisis data penelitian. Tahapan persiapan mengacu pada kegiatan menyusun proposal sesuai dengan identifikasi fenomena yang telah dilakukan kemudian mengaitkan fenomena tersebut menggunakan data-data seperti jurnal maupun sumber pendukung lainnya. Setelah itu, peneliti akan mulai mendalami perihal variabel yang diteliti melalui kajian teoritik. Dari hasil kajian tersebut akan diuraikan kedalam tulisan terkait pendefinisian operasional, penentuan kriteria serta penentuan skala atau instrumen yang akan digunakan untuk meneliti variabel terikat.

Tahapan kedua yaitu penyebaran skala yang akan disebarakan kepada karyawan institusi brimob. Penyebaran ini akan didahului dengan permohonan perizinan dengan memberikan surat kepada instansi terkait, skala penelitian yang akan disebarakan berbentuk kuesioner angket sehingga dapat langsung diisi oleh responden. Responden akan diminta untuk menandatangani *informed consent* terkait persetujuan ketersediaan menjadi responden dan mengisi data diri. Setelah dilakukannya penandatanganan tersebut maka responden akan dipersilahkan untuk mulai menjawab setiap item yang telah disediakan pada kuesioner.

Tahapan yang ketiga berkaitan dengan analisis data. Setelah dilakukannya pengambilan data maka tahapan selanjutnya yakni analisis data penelitian dengan

memasukkan data responden pada *Microsoft Excel* untuk dilakukannya pengkodean data. Kemudian, hasil kodingan tersebut akan dipindahkan pada *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) IBM statistics* versi 25 untuk dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Kemudian dilakukan uji hipotesis penelitian untuk menguji apakah ada hubungan di antara kedua variabel dan untuk mengetahui jenis pengaruh yang ada pada kedua variabel. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis peran/pengaruh X terhadap Y dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk melihat terkait pengaruh antar variabel x dan variabel y. Hasil dari analisis data kemudian diuraikan pada diskusi lalu peneliti akan mulai untuk menyusun kesimpulan serta implikasi pada penelitian.



HASIL PENELITIAN

Berdasarkan proses penyebaran skala yang telah dilakukan mulai tanggal 10 Oktober 2023 hingga 23 November 2023 kepada karyawan tetap di Asrama Brimob Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda, Jawa Timur mendapatkan total responden sebanyak 112 responden. Setelah dilakukannya pengecekan, terdapat beberapa responden yang tidak mengisi 1 hingga 2 pernyataan, memberikan jawaban dengan 2 alternatif jawaban serta tidak mengisi identitas. Sehingga, total responden terakhir yang dapat dianalisis sebanyak 100 sampel. Adapun hasil yang didapatkan sebagai berikut :

Tabel 4. Kategorisasi Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	%	Mean	Std. Deviasi
<i>Workplace Well-being</i>	Tinggi	24	24%	100	9
	Sedang	68	68%		
	Rendah	8	8%		
Kinerja Karyawan	Tinggi	22	22%	137,69	10,36
	Sedang	62	62%		
	Rendah	16	16%		

Tabel 2 menjelaskan terkait hasil analisis perhitungan kategorisasi empirik pada variabel *workplace well-being* dan kinerja karyawan brimob. Berdasarkan hasil dari 100 responden untuk variabel *workplace well-being* didapati nilai mean (rata-rata) sebesar 100 dengan standar deviasi 9 sedangkan untuk variabel kinerja karyawan didapati nilai mean sebesar 137,69 dengan standar deviasi sebesar 10,36. Hasil uji kategorisasi telah dilakukan pada penelitian ini dengan 3 kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pada variabel *workplace well-being*, dari 100 responden sebesar 24% atau 24 responden memiliki kategori tinggi, 68 orang berkategori sedang dan 8 orang atau sebesar 8% berkategori rendah. Sedangkan, pada variabel kinerja karyawan untuk kategori tinggi sebanyak 22 orang atau 22%, kategori sedang sebesar 62% atau 64 orang dan kategori rendah sebanyak 16% atau 16 orang.

Uji Hipotesis

Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis sebagaimana tabel berikut.

Tabel 5. Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2171.938	1	2171.938	28.160	.000 ^b
	Residual	7558.572	98	77.128		
	Total	9730.510	99			

Berdasarkan hasil analisis data yang tercantum diatas, diperoleh F hitung sebesar 28.160 dengan nilai signifikansi (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Analisis tersebut menunjukkan secara signifikan bahwa variabel *workplace well-being* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan brimob.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regresi	0,472 ^a	0,223	0,215	8.782

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel *workplace well-being* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada brimob. Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *workplace well-being* memberikan sumbangsih efektif sebesar 22,3 % terhadap kinerja karyawan brimob sedangkan 77,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	83.238	9.807		8.488	0.000
	Skor_WPB	0.517	0.097	0.472	5.307	0.000

Berdasarkan tabel 6 telah dipaparkan koefisien yang dihasilkan dari analisis regresi linear sederhana dimana dalam penelitian ini persamaan regresi linear sederhana digunakan dengan rumus berikut :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 83.238 + 0.517$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 83.238 + 0,517 * \text{Workplace Well-being}$$

Dari hasil persamaan linear sederhana diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (β) bernilai positif sebesar 0,517. Hal tersebut telah menunjukkan bahwa ketika *workplace well-being* pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai serta dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan atau peningkatan 1% tingkat *workplace well-being* maka akan meningkatkan sebesar 0,517 kinerja pegawai.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *workplace well-being* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0.517$ dengan $p=0.000/ < 0.05$) Artinya bahwa semakin tinggi tingkat *workplace well-being* yang dimiliki oleh anggota brimob maka akan semakin tinggi kinerja pegawai, ~~karyawan~~ begitupun sebaliknya. *Workplace well-being* juga memberikan sumbangsih pengaruh sebesar 22,3% terhadap kinerja pada individu pegawai brimob sedangkan 77,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Penelitian ini mendukung studi sebelumnya oleh Hudin dan Budiani (2021) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif atau searah ($p=0.000$, $r =0,881$) antara *workplace well-being* dan kinerja karyawan. Mendukung dari penelitian sebelumnya yang sama membahas perihal pengaruh *workplace well-being* dan kinerja karyawan oleh Rafifah dkk., (2022) menunjukkan bahwa *workplace well-being* berpengaruh secara positif sebesar 23,8% terhadap kinerja karyawan.

Workplace well-being diartikan sebagai kesejahteraan di tempat kerja yang mencakup pada keadaan perasaan nyaman, kepuasan serta kesehatan fisik dan mental yang dialami oleh individu dalam konteks tempat kerja. Kesejahteraan di tempat kerja akan menimbulkan dampak positif pada karyawan karena timbulnya rasa puas, sehingga secara kualitas maupun kuantitas akan menghasilkan produktivitas pada individu meningkat (Muhammad, 2023). Kesejahteraan karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi dengan mendorong karyawan untuk tetap berada di organisasi tersebut dengan imbalan peningkatan kinerja. Tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi, dan menurunkan pergantian kerja sehingga pegawai dapat saling membantu dalam memenuhi kebutuhannya (Hudin dan Budiani, 2021). *Workplace well-being* dan kinerja karyawan memiliki keterlibatan penting pada anggota Brimob, pengaruh dari *workplace well-being* dan kinerja karyawan pada anggota brimob melibatkan berbagai faktor yang saling berkaitan salah satunya yakni *workplace well-being* dan kinerja akan menciptakan motivasi serta kesejahteraan mental pada anggota brimob, sesuai dengan penelitian Jaya (2022) motivasi kerja pada brimob berpengaruh secara positif sebesar 69,1% terhadap kinerja karyawan brimob. Hal tersebut dikarenakan, peran motivasi sangat penting dimiliki oleh anggota brimob untuk meningkatkan kinerja pada mereka sehingga semakin individu brimob termotivasi dalam bekerja maka kinerjanya pun akan semakin meningkat (Jaya, 2022).

Berkaitan dengan salah satu aspek dari *workplace well-being* perasaan berprestasi, dimana *workplace well-being* jika dikelola dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja dimana anggota brimob akan merasa dihargai dan didukung segala sesuatu yang akan dilakukan sehingga dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas karena merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi secara maksimal. Dimensi lainnya yakni keamanan pekerjaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja terhadap perasaan aman pada posisi pekerjaan saat ini, dimana penelitian Hidayat dan Agustina (2020) terkait pengaruh kepuasan pekerjaan dengan kinerja karyawan berpengaruh sebesar 40,2% artinya apabila anggota polisi memiliki kepuasan pekerjaan yang rendah akan memberikan efek negatif baik pada

dirinya sendiri maupun terhadap organisasinya, sehingga kontribusi dirinya akan berkurang. Ketika *workplace well-being* anggota Brimob meningkat, hal ini dapat berdampak positif pada kinerja dan keterlibatan kerja anggota. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *subjective well-being* (SWB) yang tinggi menunjukkan *work engagement* yang lebih baik, termasuk keterlibatan pada pekerjaan di luar job description (extra role), yang memiliki kontribusi unik terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peningkatan *subjective well-being* juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Darwis & Syafiq, 2021)

Dalam penelitian ini dari hasil analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa untuk variabel *Workplace Well-being* tingkat kategorisasi responden yang memiliki *workplace well-being* tinggi sebanyak 24 orang atau sebesar 24% dan kategorisasi sedang sebanyak 68 orang atau sebesar 68%. Sedangkan, untuk kinerja karyawan yang memiliki tingkat kategorisasi tinggi sebanyak 22 orang dan sedang sebanyak 62%. Hal tersebut memperkuat pernyataan oleh Page (2005) dimana Karyawan yang memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi cenderung menunjukkan emosi positif sehingga mampu meningkatkan rasa kebahagiaan dan produktivitas diri mereka dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *workplace well-being* rendah cenderung mengalami atau memunculkan emosi negatif yang disebabkan oleh ketidaknyamanan saat bekerja di lingkungan kerja mereka, oleh sebabnya kondisi tersebut akan menimbulkan penurunan terhadap kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka dari itu, organisasi perlu dalam memberikan perhatian khusus terkait kesejahteraan di tempat kerja untuk karyawan sehingga tidak berdampak negatif pada penurunan kinerja.

Penelitian ini juga menemukan terkait lama bekerja yang berkaitan dengan berapa lama individu telah menjadi bagian dari sebuah organisasi. Berdasarkan analisis data demografis terkait lama bekerja untuk kurang dari 5 tahun sebanyak 33 orang atau dengan presentase 33%, untuk 6-10 tahun dengan presentase 45% atau sebanyak 45 orang dan lebih dari 10 tahun sebanyak 22 orang atau presentase 22%. Praptadi (2009) menyatakan bahwa karyawan yang telah bekerja lebih lama cenderung memiliki penguasaan kerja yang lebih tinggi dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang lama bekerjanya singkat atau kurang berpengalaman], artinya individu yang memiliki masa kerja yang panjang di suatu organisasi biasanya memiliki keahlian dan pemahaman yang mendalam tentang tugas dan lingkungan kerjanya. Hal ini dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri, kepuasan kerja, serta memberikan nilai tambah pada pengalaman kerjanya, sekaligus mendukung kesejahteraan di tempat kerja.

Kelebihan dari penelitian ini yakni terkait variabel *workplace well-being* dan kinerja karyawan sangat jarang untuk di sandingkan dengan jangkauan partisipan anggota brimob. Banyaknya penelitian sebelumnya yang meneliti terkait hubungan, sangat membutuhkan penelitian baru untuk mengetahui seberapa besar *workplace well-being* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terkhusus pada anggota brimob. Kedua, penelitian ini juga menemukan terkait lama bekerja dimana individu yang memiliki lama bekerjanya panjang akan lebih mudah untuk mengembangkan keahlian khusus dan pengalaman yang lebih mendalam untuk

tugas dan tanggung jawabnya. Ketiga, Penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi potensi peningkatan kesejahteraan ditempat kerja dan kinerja anggota brimob melalui pemahaman mendalam terkait *core effect, work values*, serta aspek lain yang memberikan peran penting dalam konteks pekerjaan anggota brimob.

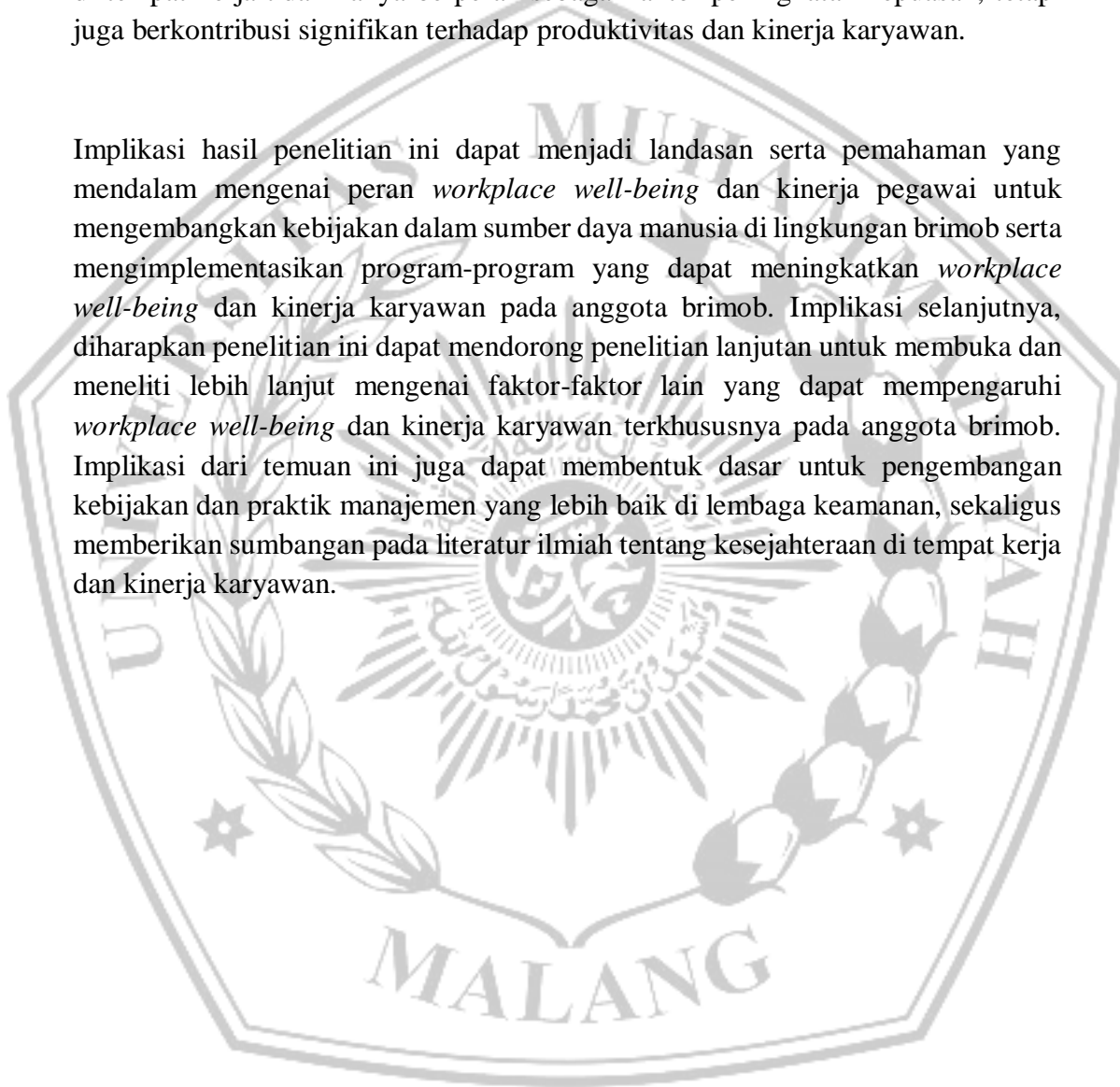
Keterbatasan penelitian ini adalah kurangnya atau terbatasnya literatur yang membahas terkait *workplace well-being* dan kinerja karyawan terkhusus pada anggota brimob sehingga menyulitkan peneliti untuk mencari data atau sumber pendukung yang berkaitan dengan dua variabel tersebut. Kedua, alat ukur terkait *workplace well-being* dan kinerja karyawan yang digunakan masih bersifat umum atau general, sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat membuat instrumen atau alat ukur *workplace well-being* dan kinerja karyawan yang sesuai atau khusus terkait anggota brimob atau polri.



SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *workplace well-being* terhadap kinerja pegawai brimob. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* menjadi salah satu prediktor untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kesejahteraan di tempat kerja tidak hanya berperan sebagai faktor peningkatan kepuasan, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Implikasi hasil penelitian ini dapat menjadi landasan serta pemahaman yang mendalam mengenai peran *workplace well-being* dan kinerja pegawai untuk mengembangkan kebijakan dalam sumber daya manusia di lingkungan brimob serta mengimplementasikan program-program yang dapat meningkatkan *workplace well-being* dan kinerja karyawan pada anggota brimob. Implikasi selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat mendorong penelitian lanjutan untuk membuka dan meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* dan kinerja karyawan terkhususnya pada anggota brimob. Implikasi dari temuan ini juga dapat membentuk dasar untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik di lembaga keamanan, sekaligus memberikan sumbangan pada literatur ilmiah tentang kesejahteraan di tempat kerja dan kinerja karyawan.



REFERENSI

- Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neepor, M. (2017). Creating workplace well being. In *The Handbook Of Stress And Health* (Pp. 570–604). Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781118993811.Ch35>
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace wellbeing dengan intensi turnover karyawan Pt Xy Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi Yang*, 8(4), 1–15.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41186>
- Cvenkel, N. (2020). *Well-being in the workplace: governance and sustainability insights to promote workplace health*.
<https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Xwxhdwaaqbj&oi=fnd&pg=pr5&dq=cvenkel,+n.+2020.+well-being+in+the+workplace:+governance+and+sustainability+insights+to+promote+workplace+health.+approaches+to+global+sustainability,+markets,+and+governance.&>
- Darwis, D. A., & Syafiq, M. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan subjective well-being pada anggota korps brigade mobil. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 112–121.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38501>
- Kurniawan, E. (2018). *Anggota brimob bunuh diri, Setyo: Polantas Saja Bisa Stres*. Jpnn. <https://m.jpnn.com/news/anggota-brimob-bunuh-diri-setyo-polantas-saja-bisa-stres>
- Dominica, V. S., & Wijono, S. (2022). The relationship between job demand and workplace well being for generation Z employees in jakarta. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v4i2.1640>
- Febrina, W., Widyastuti, T., & Primadhita, Y. (2022). Lingkungan, budaya, dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan universitas mercu buana. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.759>
- Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A Randomised Controlled Study. *Journal Of Positive Psychology*, 4(5), 396–407.
<https://doi.org/10.1080/17439760902992456>
- Hidayat, I., & Agustina, T. (2020). Pengaruh etos kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja polisi biddokkes polda kalimantan selatan. *Journal Of Technopreneurship On Economics And Business Review*, 1(2), 100–109. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.42>
- Hudin, A. ., & Budiani, M. . (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada pt. X di sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikolog*, 8(4), 1–11. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41192>
- Jaya, I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil brimob pada satuan brimob polda sulawesi selatan.

Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia. [Http://Pasca-Umi.Ac.Id/Index.Php/Jeg/Article/View/1071](http://Pasca-Umi.Ac.Id/Index.Php/Jeg/Article/View/1071)

- Kamelia, N., Sugiyono, & Kresnadi, H. (2020). Pengembangan media pembelajaran berbasis adobe flash cs6 untuk siswa kelas Iv Sd/Mi. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 9(8), 1–9. <https://doi.org/10.26418/jppk.v9i8.41987>
- Koopmans, L. (2014). Measuring individual work performance. in *Measuring Individual Work Performance*.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying And Selecting Indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/Wor-131659>
- Kumalasari, F., & Latifah N. A. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 21–31. <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/psi/article/download/33/32>
- Kurniadi, R. (2022). *Hubungan antara perceived organizational support dengan workplace well-being pada karyawan pt. indojava agrinusa kampar.* <http://repository.uin-suska.ac.id/61366/>
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (14th Ed.). Pt.Remaja Rosdakarya
- Marpaung, J., & Simarmata, N. I. P. (2020). Gambaran workplace well-being di pt.X medan. *Jurnal Psychomutiara*, 3(2), 1–9. <https://doi.org/10.51544/psikologi.v3i2.1530>
- Muhammad, A. R. (2023). Hubungan komunikasi interpersonal terhadap workplace well-being personel subditdalmas ditsamapta polda diy. *Naskah Publikasi Program Studi ...* [http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/19361/%0ahttp://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/19361/1/Naskah Publikasi.Doc](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/19361/%0ahttp://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/19361/1/Naskah%20Publikasi.Doc)
- Nurroddiyah, A. (2021). Pengaruh konflik peran ganda terhadap *workplace well-being* pada polisi wanita berkeluarga di Polresta Malang kota. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. Deakin University.
- Praptadi, T. (2009). Analisis pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi

pada pegawai account representative di kantor pelayanan pajak (Kpp) pratama kota semarang). *Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.*

- Rafifah, P. S., Maulana, A., Gunawan, E., Manajemen, J., & Ekonomi, I. (2022). Pengaruh workplace well-being dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada pt mega hotel lestari. *Sosmaniora: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 448–456. <https://doi.org/10.55123/Sosmaniora.V1i4.1157>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rizki, N., Wulandari, S. Z., & Suryani, A. I. (2021). Pengaruh workplace friendship dan workplace well-being terhadap employee performance yang dimediasi oleh employee engagement. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (Jeba)*, 23(3), 1–20.
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *psychological review*, 110(1), 145–172. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.110.1.145>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja karyawan. In *Suparyanto Dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).*
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Usman, B. (2013). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada fakultas ekonomi universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1–18.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (Iwpq) Into Bahasa Indonesia. *International Journal Of Research Studies In Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/Ijrsp.2018.3020>
- Winurini, S. (2019). *Workplace well-being pada karyawan negeri sipil setelah reformasi birokrasi (studi kasus : pemerintah kota yogyakarta) Workplace Well-Being In Government Employees After Bureaucratic Reform (Case Study : The Government Of Yogyakarta City) Reformasi Bir.* 237–252.

LAMPIRAN

Lampiran 1. *Blueprint* Instrumen dan Skala Penelitian Kinerja Karyawan.**BLUEPRINT KINERJA KARYAWAN**

Variabel	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	1,6,11,16	21,26,31,36	8
	Kuantitas Kerja	2,7,12,17	22,27,32,37	8
	Ketepatan Pengawasan	3,8,13,23	18,28,33,39	8
	Kebutuhan Pengawasan	4,9,14,19	24,29,34,38	8
	Hubungan Antar Pribadi	5,15,25,35	10,20,30	7
	Total		20	19

SKALA KINERJA KARYAWAN

No	Aitem Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya bekerja sesuai dengan SOP				
2	Banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat saya selesaikan dengan baik				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan				
4	Saya sudah merasa cukup arahan dan bimbingan dari atasan				
5	Saya mudah bekerja sama dengan rekan lain untuk menyelesaikan pekerjaan				
6	Saya merasa sudah mampu mempertahankan kualitas pekerjaan				
7	Saya masih harus berusaha agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
8	Saya memiliki strategi dalam mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				
9	Saya mampu bekerja tanpa harus diawasi				
10	Saya sulit berkomunikasi dengan rekan kerja				
11	Masalah yang dihadapi oleh kantor bukan karena atas				

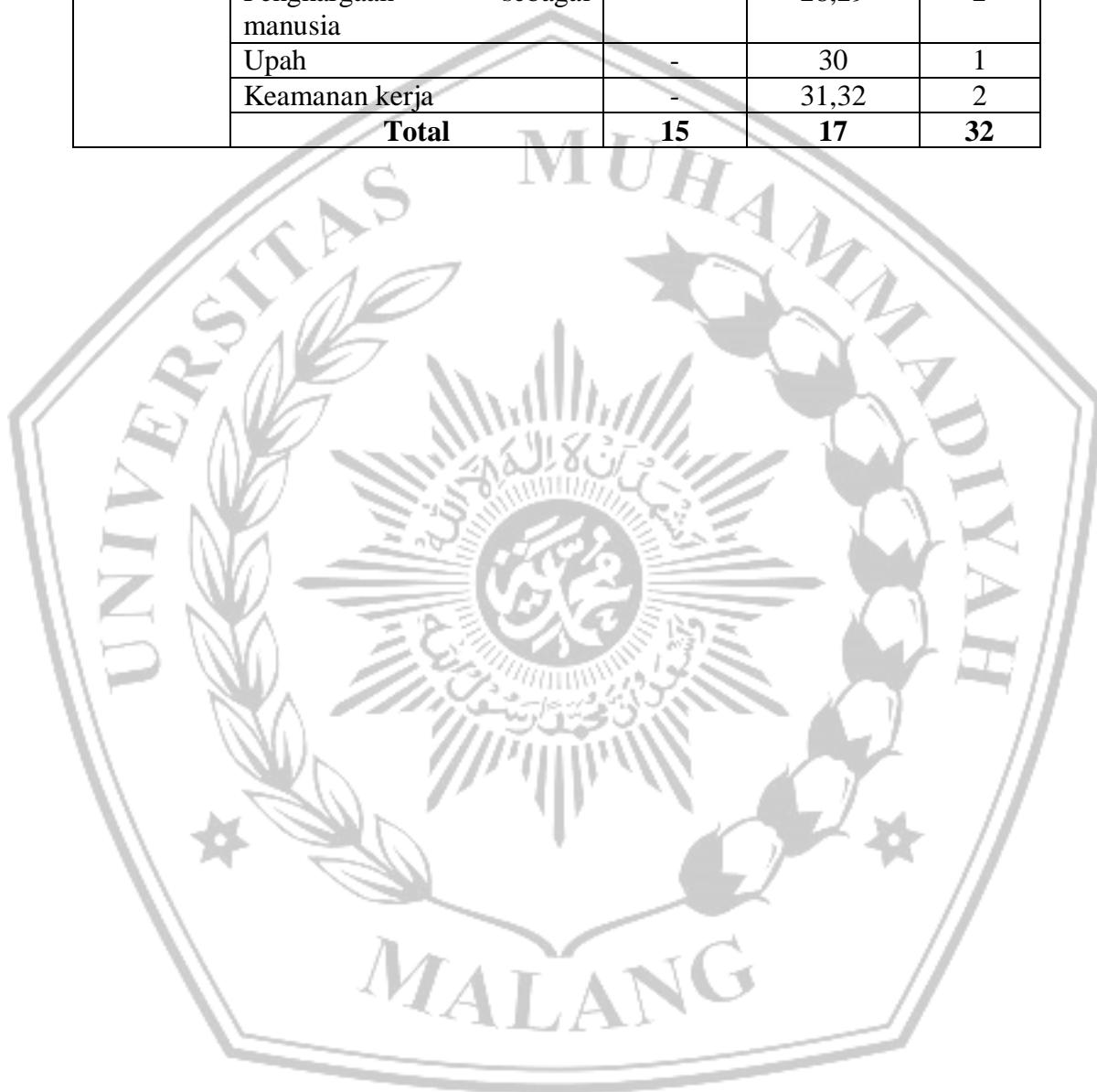
	kelalaian saya				
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu yang di tentukan oleh pemimpin				
14	Pengawasan yang diberikan oleh pengawas sudah cukup membuat saya disiplin				
15	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja				
16	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kualitas yang diberikan oleh kantor				
17	Saya sudah mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan oleh kantor				
18	Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
19	Saya merasa masih membutuhkan arahan dan bimbingan untuk menyelesaikan pekerjaan				
20	saya merasa kesulitan jika mengerjakan pekerjaan bersama-sama dengan rekan dan atasan				
21	Masih banyak pekerjaan yang saya kerjakan yang tidak sesuai dengan target kantor				
22	Saya belum mampu mencapai target yang di berlakukan di kantor				
23	Ketika waktu luang, saya membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja				
24	Saya membutuhkan pengawasan dari atasan saya				
25	Saya dapat bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja dan atasan				
26	Saya merasa kualitas pekerjaan saya belum stabil				
27	Saya masih merasa harus berusaha untuk mencapai target hasil kerja				
28	Saya merasa waktu yang				

	diberikan ke saya untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang				
29	Saya merasa membutuhkan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan pekerjaan				
30	Saya kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja				
31	Tidak ada aturan SOP yang mengatur pekerjaan saya				
32	Saya masih harus berusaha agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
33	Pekerjaan saya masih terbengkalai karena tidak bisa membagi waktu				
34	Saya masih membutuhkan pengawasan untuk kedisiplinan saya				
35	Saya mampu menghindari konflik dengan rekan kerja				
36	Kelalaian saya dapat menimbulkan masalah bagi kantor				
37	Saya merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya kerjakan				
38	Pekerjaan saya akan lebih maksimal dengan pengawasan yang lebih				
39	Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan				

Lampiran 2. *Blueprint dan Skala penelitian Workplace Well-Being*
BLUEPRINT SKALA WORKPLACE WELL-BEING

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Intrinsik	Tanggung jawab dalam pekerjaan	1	2	2
	Makna Kerja	-	3,4	2
	Kemandirian dalam bekerja	5	-	1
	Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	6	7	2
	Perasaan berprestasi dalam bekerja	8,9	10,11	4

Ekstrinsik	Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya	12,13	14,15	4
	Kondisi kerja	16,17	18,19	4
	Supervisi	20,21	22,23	4
	Peluan promosi	24,25	-	2
	Pengakuan terhadap kerja yang baik	26,27	-	2
	Penghargaan sebagai manusia	-	28,29	2
	Upah	-	30	1
	Keamanan kerja	-	31,32	2
	Total	15	17	32



SKALA WORKPLACE WELL-BEING

No.	Aitem Pernyataan	Alternatif jawaban			
		Sangat setuju	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1	Saya bertanggung jawab saat bekerja				
2	Saya dipercaya oleh atasan				
3	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan tujuan karir saya				
4	Pekerjaan ini tidak mempengaruhi kehidupan personal saya				
5	Saya mengerjakan tugas tanpa banyak pengarahan dari atasan				
6	Pekerjaan saat ini dapat mengembangkan potensi dan kemampuan saya				
7	Pekerjaan saat ini bertentangan dengan latar belakang pendidikan saya				
8	Saya mendapatkan kesenangan tersendiri jika menyelesaikan tugas dengan baik				
9	Saya merasa terpacu menyelesaikan suatu pekerjaan				
10	Prestasi kerja bukanlah hal terpenting bagi saya				
11	Saya merasa terbebani dengan target yang diberikan oleh perusahaan				
12	Kerja tidak menyulitkan saya untuk menikmati waktu bersama keluarganya				
13	Kerja tidak menyulitkan saya untuk berlibur walaupun banyak pekerjaan				
14	Saya merasa memiliki waktu untuk pribadi dan keluarga, hanya saat mengambil cuti				
15	Saya merasa memiliki waktu kerja dengan jadwal yang telah di sepakati sebelumnya				
16	Saya merasa nyaman dilingkungan sosial tempat kerja				
17	Ruang kerja saya tidak kondusif melakukan pekerjaan				

18	Ditempat bekerja saya merasa adanya sikap saling menjatuhkan sesama rekan kerja				
19	Saya merasa tidak puas dengan iklim kerja yang saya miliki				
20	Apabila saya meminta saran, atasan bersedia memberikannya				
21	Atasan mengetahui kesulitan yang saya hadapi dalam pekerjaan				
22	Atasan saya tidak memberikan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan				
23	Atasan saya lepas tangan setelah memberikan tugas				
24	Kesempatan promosi ditempat saya bekerja, sama baiknya dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan lain				
25	Tempat saya bekerja membantu saya berkembang secara profesional				
26	Saya mendapatkan perlakuan istimewa dilingkungan kerja apabila bekerja dengan baik				
27	Perusahaan ditempat saya berkerja menghargai kinerja yang baik dari karyawannya				
28	Saya merasa tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja				
29	Saya merasa tidak terdapat sikap saling menghargai dan menghormati yang kuar dalam lingkungan pekerjaan				
30	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan				
31	Saat ini tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain				
32	Saya merasa tidak sejahtera dengan pekerjaan saya				

Lampiran 3. Data Demografis atau Karakteristik pada Responden Penelitian

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	100	100.0	100.0	100.0

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 Tahun	3	3.0	3.0	3.0
	22 Tahun	10	10.0	10.0	13.0
	23 Tahun	12	12.0	12.0	25.0
	24 Tahun	8	8.0	8.0	33.0
	25 Tahun	11	11.0	11.0	44.0
	26 Tahun	6	6.0	6.0	50.0
	27 Tahun	5	5.0	5.0	55.0
	28 Tahun	8	8.0	8.0	63.0
	29 Tahun	6	6.0	6.0	69.0
	30 Tahun	6	6.0	6.0	75.0
	31 Tahun	5	5.0	5.0	80.0
	35 Tahun	5	5.0	5.0	85.0
	40 Tahun	2	2.0	2.0	87.0
	41 Tahun	2	2.0	2.0	89.0
43 Tahun	2	2.0	2.0	91.0	
44 Tahun	1	1.0	1.0	92.0	

	46 Tahun	1	1.0	1.0	93.0
	47 Tahun	2	2.0	2.0	95.0
	49 Tahun	2	2.0	2.0	97.0
	50 Tahun	2	2.0	2.0	99.0
	51 Tahun	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	1.0	1.0	1.0
	Man	2	2.0	2.0	3.0
	S1	22	22.0	22.0	25.0
	S2	1	1.0	1.0	26.0
	SLTA	22	22.0	22.0	48.0
	SMA	49	49.0	49.0	97.0
	SMK	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pangkat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aipda	3	3.0	3.0	3.0
	Aiptu	1	1.0	1.0	4.0
	AKP	1	1.0	1.0	5.0
	Bharaka	3	3.0	3.0	8.0
	Bharatu	3	3.0	3.0	11.0
	Brigadir	10	10.0	10.0	21.0
	Brigpol	3	3.0	3.0	24.0
	Bripda	37	37.0	37.0	61.0
	Bripka	12	12.0	12.0	73.0
	Briptu	26	26.0	26.0	99.0
	Iptu	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Jabatan					
----------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bajuyar	1	1.0	1.0	1.0
	Bakes	1	1.0	1.0	2.0
	Balob	1	1.0	1.0	3.0
	Bamin	34	34.0	34.0	37.0
	Banit	42	42.0	42.0	79.0
	BAOPI	1	1.0	1.0	80.0
	Baops	1	1.0	1.0	81.0
	Bapron	1	1.0	1.0	82.0
	Danru	6	6.0	6.0	88.0
	Danton	6	6.0	6.0	94.0
	Paman	1	1.0	1.0	95.0
	Pasiops	1	1.0	1.0	96.0
	Tamit	3	3.0	3.0	99.0
	Taops	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	4	4.0	4.0	4.0
	1,5 Tahun	1	1.0	1.0	5.0
	10 Tahun	5	5.0	5.0	10.0
	11 Tahun	2	2.0	2.0	12.0
	12 Tahun	1	1.0	1.0	13.0
	14 Tahun	2	2.0	2.0	15.0
	15 Tahun	5	5.0	5.0	20.0
	2 Tahun	6	6.0	6.0	26.0
	20 Tahun	2	2.0	2.0	28.0
	21 Tahun	1	1.0	1.0	29.0
	23 Tahun	2	2.0	2.0	31.0
	24 Tahun	1	1.0	1.0	32.0
	26 Tahun	1	1.0	1.0	33.0
	27 Tahun	2	2.0	2.0	35.0
	28 Tahun	2	2.0	2.0	37.0
	3 Tahun	15	15.0	15.0	52.0
	3,5 Tahun	1	1.0	1.0	53.0
	31 Tahun	1	1.0	1.0	54.0

	4 Tahun	6	6.0	6.0	60.0
	5 Tahun	4	4.0	4.0	64.0
	6 Tahun	5	5.0	5.0	69.0
	7 Tahun	18	18.0	18.0	87.0
	8 Tahun	8	8.0	8.0	95.0
	9 Tahun	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 4. Data responden penelitian

Data awal responden (N=112)

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Pangkat	Jabatan	Lama Bekerja
TRA	Laki-laki	49 Tahun	S1	Aiptu	Danton	31 Tahun
ED KWN	Laki-laki	43 Tahun	SMA	Bripka	Bamin	23 Tahun
ARS	Laki-laki	35 Tahun	SMA	Bripka	Bamin	14 Tahun
BMBG SR	Laki-laki	46 Tahun	SMA	Iptu	Danton	24 Tahun
AGS PRN	Laki-laki	29 Tahun	S1	Bharatu	Tamit	7 Tahun
FQFR	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
DLTA OP	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
WFR	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
DHMD N	Laki-laki	28 Tahun	SMA	Bripda	Banit	7 Tahun
MFQ	Laki-laki	28 Tahun	S1	Briptu	Banit	7 Tahun
TIHR	Laki-laki	26 Tahun	S1	Briptu	Banit	7 Tahun

ANJRS	Laki-laki	40 Tahun	S1	Bripka	Bajuyar	20 Tahun
JDFR	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
FTH	Laki-laki	26 Tahun	S1	Briptu	Banit	7 Tahun
AFRR	Laki-laki	31 Tahun	SMA	Bharka	Bamin	9 Tahun
PBS	Laki-laki	35 Tahun	S1	Bripka	Bamin	15 Tahun
BDP	Laki-laki	30 Tahun	S1	Brigadir	Banit	10 Tahun
CNDR	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Banit	6 Tahun
ARLBS	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	4 Tahun
DM	Laki-laki	30 Tahun	SMA	Brigadir	Bamin	10 Tahun
AWP	Laki-laki	35 Tahun	SMA	Bripka	Bamin	15 Tahun
DJ WHYSR I	Laki-laki	28 Tahun	SMK	Bharatu	Tamit	7 Tahun
ACYSF	Laki-laki	27 Tahun	SMA	Bripda	Tamit	7 Tahun
MRIDW N	Laki-laki	28 Tahun	SMK	Brigpol	Banit	8 Tahun
RAF	Laki-laki	28 Tahun	S1	Brigadir	Bamin	8 Tahun
GNR	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Banit	5 Tahun
MFJA	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun

RORAM	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
MKA	Laki-laki	26 Tahun	S1	Briptu	Banit	7 Tahun
DNTI	Laki-laki	52 Tahun	SMA	Aipda	Danton	28 Tahun
FBN	Lai-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
SYWB	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
RB	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
DWY	Laki-laki	51 Tahun	SMA	Bripda	Danton	27 Tahun
WNDY AGS	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Briptu	Banit	5 Tahun
DLZ	Laki-laki	-	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
WYP	Laki-laki	24 Tahun	S1	Briptu	Bamin	7 Tahun
CDP	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Bapron	7 Tahun
AIF	Laki-laki	25 Tahun	S1	Briptu	Bamin	7 Tahun
FE	Laki-laki	26 Tahun	SMA	Briptu	Banit	7 Tahun
GR	Laki-laki	26 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	6 Tahun
RB	Laki-laki	27 Tahun	SLTA	Brigadir	Bamin	8 Tahun
AB	Laki-laki	30 Tahun	SLTA	Brigadir	Anggota	10 Tahun

DHL	Laki-laki	27 Tahun	SMA	Briptu	Banit	7 Tahun
EBA	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	3 Tahun
DSH	Laki-laki	49 Tahun	S2	AKP	Pasiops	27 Tahun
DP	Laki-laki	31 Tahun	S1	Brigadir	BAOPI	11 Tahun
DDS	Laki-laki	31 Tahun	S1	Brigadir	Taops	10 Tahun
RYHP	Laki-laki	27 Tahun	S1	Briptu	Bamin	6 Tahun
AP	Laki-laki	35 Tahun	SMA	Briptu	Bamin	15 Tahun
FR	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
DEP	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
DPNP	Laki-laki	31 Tahun	S1	Brigadir	Baops	10 Tahun
FP	Laki-laki	31 Tahun	S1	Bharkara	Bamin	10 Tahun
DEYP	Laki-laki	29 Tahun	D3	Briptu	Bakes	8 Tahun
FAN	Laki-laki	29 Tahun	SMA	Brigpol	Banit	8 Tahun
MFJR	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Balob	3 Tahun
ACJS	Laki-laki	28 Tahun	SMA	Briptu	Banit	9 Tahun
SL DVI	Laki-laki	37 Tahun	SLTA	Bripka	Danru	14 Tahun

SPSURI	Laki-laki	41 Tahun	SLTA	Bripka	Danru	15 Tahun
MRE	Laki-laki	24 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	8 Tahun
PRMAL	Laki-laki	28 Tahun	SLTA	Briptu	Banit	5 Tahun
YDHA	Laki-laki	30 Tahun	SLTA	Bripda	Banit	7 Tahun
DNSIUS	Laki-laki	23 Tahun	SLTA	Bripda	Banit	3 Tahun
MBD	Laki-laki	30 Tahun	SLTA	Brigpol	Danru	9 Tahun
DNDY NZR	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Banit	7 Tahun
ADE PRNM	Laki-laki	41 Tahun	SMA	Bripka	Bamin	21 Tahun
DWA	Laki-laki	29 Tahun	S1	Brigadir	Banit	11 Tahun
ANT HRMWN	Laki-laki	40 Tahun	S1	Bripka	Danru	21 Tahun
NVT	Laki-laki	29 Tahun	SLTA	Bharaka	Banit	9 Tahun
SAM	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Banit	5 Tahun
DS	Laki-laki	30 Tahun	SMA	Briptu	Banit	9 Tahun
KLP	Laki-laki	41 Tahun	SLTA	Bripka	Danru	15 Tahun
ANDR	Laki-laki	25 Tahun	SLTA	Bripda	Bamin	3 Tahun
PJN	Laki-laki	26 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	7 Tahun

RDA	Laki-laki	24 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	6 Tahun
FRNND O	Laki-laki	25 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	6 Tahun
TW	Laki-laki	44 Tahun	SLTA	Bripka	Danru	12 Tahun
TS	Laki-laki	27 Tahun	-	Bharatu	Bamin	-
WGM	Laki-laki	47 Tahun	SLTA	Bripka	Danton	20 Tahun
FM	Laki-laki	50 Tahun	Man	Aipda	Paman	28 Tahun
ZE	Laki-laki	50 Tahun	Man	Aipda	Danton	28 Tahun
SC	Laki-laki	25 Tahun	SLTA	Bripda	Banit	3 Tahun
MTD	Laki-laki	35 Tahun	SLTA	Bripka	Danru	14 Tahun
ARB	Laki-laki	22 Tahun	SLTA	Bripda	Bamin	3 Tahun
ASR	Laki-laki	44 Tahun	SMU	Bripka	Danton	23 Tahun
FA	Laki-laki	30 Tahun	SLTA	Brigadir	Banit	8 Tahun
HMT	Laki-laki	47 Tahun	SLTA	Aipda	Danton	26 Tahun
AAK	Laki-laki	21 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	1 Tahun
ARS	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	3 Tahun
IMF	Laki-laki	23 Tahun	S1	Bripda	Bamin	2 Tahun

AHMD	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Banit	1 Tahun
AWN	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	1 Tahun
HRDDIN	Laki-laki	21 Tahun	SMA	Bripda	Banit	2 Tahun
MG	Laki-laki	21 Tahun	SMA	Bripda	Banit	1 Tahun
RAN	Laki-laki	21 Tahun	SMA	Bripda	Banit	1 Tahun
RNDY	Laki-laki	28 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	-
MAS	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	2 Tahun
MFR	Laki-laki	23 Tahun	SLTA	Bripda	Bamin	2 Tahun
MAR	Laki-laki	26 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	6 Tahun
LDA	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	3 Tahun
VD	Laki-laki	23 Tahun	SLTA	Bripda	Bamin	3 Tahun
AMM	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	1,5 Tahun
EPS	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
YAA	Laki-laki	28 Tahun	S1	Briptu	Bamin	7 Tahun
IA	Laki-laki	29 Tahun	SLTA	Bharatu	Bamin	6 Tahun
ZWA	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Banit	7 Tahun

DDY	Laki-laki	43 Tahun	SMK	Bripka	Bamin	23 Tahun
MHF	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3,5 Tahun
RZL	Laki-laki	27 Tahun	S1	Brigadir	Bamin	8 Tahun
FR	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	2 Tahun
FAS	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	2 Tahun

Data Akhir Responden (N=100)

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Pangkat	Jabatan	Lama Bekerja
TRA	Laki-laki	49 Tahun	S1	Aiptu	Danton	31 Tahun
ED KWN	Laki-laki	43 Tahun	SMA	Bripka	Bamin	23 Tahun
ARS	Laki-laki	35 Tahun	SMA	Bripka	Bamin	14 Tahun
BMBG SR	Laki-laki	46 Tahun	SMA	Iptu	Danton	24 Tahun
AGS PRN	Laki-laki	29 Tahun	S1	Bharatu	Tamit	7 Tahun
FQFR	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
DLTA OP	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
WFR	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
DHMDN	Laki-laki	28 Tahun	SMA	Bripda	Banit	7 Tahun

MFQ	Laki-laki	28 Tahun	S1	Briptu	Banit	7 Tahun
TIHR	Laki-laki	26 Tahun	S1	Briptu	Banit	7 Tahun
ANJRS	Laki-laki	40 Tahun	S1	Bripka	Bajuyar	20 Tahun
JDFR	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
FTH	Laki-laki	26 Tahun	S1	Briptu	Banit	7 Tahun
AFRR	Laki-laki	31 Tahun	SMA	Bharaka	Bamin	9 Tahun
PBS	Laki-laki	35 Tahun	S1	Bripka	Bamin	15 Tahun
BDP	Laki-laki	30 Tahun	S1	Brigadir	Banit	10 Tahun
CNDR	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Banit	6 Tahun
ARLBS	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	4 Tahun
DM	Laki-laki	30 Tahun	SMA	Brigadir	Bamin	10 Tahun
AWP	Laki-laki	35 Tahun	SMA	Bripka	Bamin	15 Tahun
DJ WHYSR I	Laki-laki	28 Tahun	SMK	Bharatu	Tamit	7 Tahun
ACYSF	Laki-laki	27 Tahun	SMA	Bripda	Tamit	7 Tahun
MRIDW N	Laki-laki	28 Tahun	SMK	Brigpol	Banit	8 Tahun
RAF	Laki-laki	28 Tahun	S1	Brigadir	Bamin	8 Tahun

GNR	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Banit	5 Tahun
MFJA	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
RORAM	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
MKA	Laki-laki	26 Tahun	S1	Briptu	Banit	7 Tahun
FBN	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
SYWB	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
RB	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	4 Tahun
DWY	Laki-laki	51 Tahun	SMA	Bripda	Danton	27 Tahun
WNDY AGS	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Briptu	Banit	5 Tahun
WYP	Laki-laki	24 Tahun	S1	Briptu	Bamin	7 Tahun
CDP	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Bapron	7 Tahun
AIF	Laki-laki	25 Tahun	S1	Briptu	Bamin	7 Tahun
FE	Laki-laki	26 Tahun	SMA	Briptu	Banit	7 Tahun
RB	Laki-laki	27 Tahun	SLTA	Brigadir	Bamin	8 Tahun
DHL	Laki-laki	27 Tahun	SMA	Briptu	Banit	7 Tahun
EBA	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	3 Tahun

DSH	Laki-laki	49 Tahun	S2	AKP	Pasiops	27 Tahun
DP	Laki-laki	31 Tahun	S1	Brigadir	BAOPI	11 Tahun
DDS	Laki-laki	31 Tahun	S1	Brigadir	Taops	10 Tahun
RYHP	Laki-laki	27 Tahun	S1	Briptu	Bamin	6 Tahun
AP	Laki-laki	35 Tahun	SMA	Briptu	Bamin	15 Tahun
FR	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
DEP	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
DPNP	Laki-laki	31 Tahun	S1	Brigadir	Baops	10 Tahun
FP	Laki-laki	31 Tahun	S1	Bharaka	Bamin	10 Tahun
DEYP	Laki-laki	29 Tahun	D3	Briptu	Bakes	8 Tahun
FAN	Laki-laki	29 Tahun	SMA	Brigpol	Banit	8 Tahun
MFJR	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Balob	3 Tahun
ACJS	Laki-laki	28 Tahun	SMA	Briptu	Banit	9 Tahun
SPSURI	Laki-laki	41 Tahun	SLTA	Bripka	Danru	15 Tahun
MRE	Laki-laki	24 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	8 Tahun
PRMAL	Laki-laki	28 Tahun	SLTA	Briptu	Banit	5 Tahun

YDHA	Laki-laki	30 Tahun	SLTA	Bripda	Banit	7 Tahun
DNSIUS	Laki-laki	23 Tahun	SLTA	Bripda	Banit	3 Tahun
MBD	Laki-laki	30 Tahun	SLTA	Brigpol	Danru	9 Tahun
DNDY NZR	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Banit	7 Tahun
DWA	Laki-laki	29 Tahun	S1	Brigadir	Banit	11 Tahun
ANT HRMWN	Laki-laki	40 Tahun	S1	Bripka	Danru	21 Tahun
NVT	Laki-laki	29 Tahun	SLTA	Bharaka	Banit	9 Tahun
SAM	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Banit	5 Tahun
DS	Laki-laki	30 Tahun	SMA	Briptu	Banit	9 Tahun
KLP	Laki-laki	41 Tahun	SLTA	Bripka	Danru	15 Tahun
ANDR	Laki-laki	25 Tahun	SLTA	Bripda	Bamin	3 Tahun
PJN	Laki-laki	26 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	7 Tahun
FRNND O	Laki-laki	25 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	6 Tahun
TW	Laki-laki	44 Tahun	SLTA	Bripka	Danru	12 Tahun
WGM	Laki-laki	47 Tahun	SLTA	Bripka	Danton	20 Tahun
FM	Laki-laki	50 Tahun	Man	Aipda	Paman	28 Tahun

ZE	Laki-laki	50 Tahun	Man	Aipda	Danton	28 Tahun
SC	Laki-laki	25 Tahun	SLTA	Bripda	Banit	3 Tahun
MTD	Laki-laki	35 Tahun	SLTA	Bripka	Danru	14 Tahun
ARB	Laki-laki	22 Tahun	SLTA	Bripda	Bamin	3 Tahun
FA	Laki-laki	30 Tahun	SLTA	Brigadir	Banit	8 Tahun
HMT	Laki-laki	47 Tahun	SLTA	Aipda	Danton	26 Tahun
AAK	Laki-laki	21 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	1 Tahun
ARS	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	3 Tahun
IMF	Laki-laki	23 Tahun	S1	Bripda	Bamin	2 Tahun
AHMD	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Banit	1 Tahun
AWN	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	1 Tahun
HRDDIN	Laki-laki	21 Tahun	SMA	Bripda	Banit	2 Tahun
RAN	Laki-laki	21 Tahun	SMA	Bripda	Banit	1 Tahun
MAS	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	2 Tahun
MFR	Laki-laki	23 Tahun	SLTA	Bripda	Bamin	2 Tahun
MAR	Laki-laki	26 Tahun	SLTA	Briptu	Bamin	6 Tahun

LDA	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	3 Tahun
AMM	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	1,5 Tahun
EPS	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3 Tahun
YAA	Laki-laki	28 Tahun	S1	Briptu	Bamin	7 Tahun
IA	Laki-laki	29 Tahun	SLTA	Bharatu	Bamin	6 Tahun
ZWA	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Briptu	Banit	7 Tahun
DDY	Laki-laki	43 Tahun	SMK	Bripka	Bamin	23 Tahun
MHF	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Banit	3,5 Tahun
RZL	Laki-laki	27 Tahun	S1	Brigadir	Bamin	8 Tahun
FR	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	2 Tahun
FAS	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Bripda	Bamin	2 Tahun

4	4	4	1	4	1	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	1	4	9			
4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	1	4	1	0		
4	1	4	4	1	4	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	5		
4	1	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	1	0		
4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	9		
4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	4	4	1	0
4	1	4	4	1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	5	9	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	0
4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	3	4	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	0	
4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	4	7	1	0	
4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	6	1	1	
4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	4	3	1	1	
4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	1	1	
4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4	0	1	0	
4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	9	1	1	
4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	1	1	
4	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	1	4	4	1	0	4

4	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	1	1	4	1	0	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	0	0	
4	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	9	9
4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	0	6
4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1
4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	1	1	
4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	0	1	
4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1		
4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	1	4	2	2	
4	1	1	1	4	4	2	2	3	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	4	1	1	4	2	9	2	
4	1	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	0	9	
4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	4	0	0	
4	1	4	2	2	3	4	3	3	3	4	1	4	1	1	4	1	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	1	2	2	4	9	0	
4	1	4	1	1	4	3	3	3	4	4	1	4	1	1	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	4	2	9	
4	1	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	1	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	2	4	4	4	
4	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	1	1	4	2	1	
4	1	4	1	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	1	4	0	3	
4	1	4	1	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	1	4	9	8		
4	1	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	1	1	4	9	5	

4	2	3	4	2	4	3	4	4	1	4	4	3	4	2	4	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	1	0
4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	1	4	1	1
4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	1	1
4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	1	1	3
4	1	4	1	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	4	1	0
4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	1	1	1
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	1	2
4	1	4	1	4	4	3	3	2	1	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	1	1	4	1	9
4	1	4	1	4	4	3	2	2	1	4	2	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	1	9
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	1	4	1	5
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	1	4	1	9
4	1	4	1	4	4	2	2	2	1	4	3	3	4	1	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	1	4	1	6
4	1	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	1	1	4	1	0
4	1	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	1	4	1	1
4	1	4	1	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	0
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	4	1	9
4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	4	1	0
4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	1	0
4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	1	8

4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	1	1	4	9	
4	1	4	1	4	4	4	3	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	4	5	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	1	1	4	9
4	1	4	1	4	4	2	3	2	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	4	6
4	1	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	9	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	5	
4	1	4	1	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	1	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	0	
4	1	4	1	4	4	2	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	0	
4	1	4	1	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	0	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	1	
4	1	4	1	4	4	2	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	9	
4	1	4	1	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	4	0	
4	1	4	1	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	4	3	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	1	1	4	9	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	9	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	2	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	9	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	2	
4	1	4	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	9	
3	1	1	1	4	4	3	3	3	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
4	1	4	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	1	1	4	9	
4	1	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	4	2	
4	1	4	1	1	4	3	4	3	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	7	
4	1	4	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	4	1	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	9	
4	1	4	4	1	4	3	3	3	1	1	4	3	1	1	4	4	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	7	
4	1	4	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	1	1	4	3	
4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	1	2	4	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	8	

4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	4	4	3	4	1						
4	4	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	4	2	2	3	4	1						
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	2				
4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	3	3	3	3	1				
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	1			
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	1			
4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	9	1		
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1		
4	4	4	1	2	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	2	9	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	1	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	9	1
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	
4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	6	1			
4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	0	1			

4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	1		
4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	1
4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	1	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	1	3	1	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	1	
4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	2	3	1	
4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	1	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	1	
4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	1	
4	4	4	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	3	2	3	3	1		
4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	1		
4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1		
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	1		
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	1		
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0	1		
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	3	3	4	2	1	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	1		
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	1		

Lampiran 7. Reliabilitas Skala Workplace Well-Being

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	32

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WPB_1	96.32	81.392	.292	.779
WPB_2	99.17	82.244	-.037	.785
WPB_3	96.40	79.475	.300	.776
WPB_4	98.03	70.050	.440	.766
WPB_5	96.79	75.945	.326	.773
WPB_6	96.43	81.015	.097	.781
WPB_7	97.33	79.314	.264	.776
WPB_8	97.13	78.538	.314	.774
WPB_9	97.22	79.365	.257	.776
WPB_10	97.51	70.798	.407	.769
WPB_11	96.58	75.721	.447	.768
WPB_12	97.08	79.367	.127	.783
WPB_13	96.88	81.137	.056	.783
WPB_14	96.85	72.795	.462	.765
WPB_15	98.31	67.166	.598	.753
WPB_16	96.40	82.000	-.009	.784
WPB_17	99.14	87.839	-.526	.802
WPB_18	96.51	75.929	.552	.766
WPB_19	96.57	75.601	.491	.766
WPB_20	96.65	80.432	.155	.780
WPB_21	96.86	78.707	.244	.777
WPB_22	96.80	80.990	.076	.782
WPB_23	96.91	79.153	.198	.778
WPB_24	97.14	76.566	.392	.770
WPB_25	97.20	78.242	.282	.775
WPB_26	97.23	80.179	.114	.782
WPB_27	97.05	76.634	.373	.771
WPB_28	96.50	76.131	.467	.768
WPB_29	96.57	74.490	.527	.764
WPB_30	98.26	67.164	.588	.754

WPB_31	99.00	83.758	-.160	.793
WPB_32	96.48	76.434	.487	.768

Lampiran 8. Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	39

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_1	131.09	97.759	.183	.857
KK_2	131.11	96.846	.362	.856
KK_3	131.17	95.415	.424	.854
KK_4	131.78	89.749	.506	.849
KK_5	131.62	92.420	.408	.852
KK_6	131.67	91.799	.429	.852
KK_7	131.61	93.351	.387	.853
KK_8	131.68	91.674	.461	.851
KK_9	131.73	91.108	.459	.851
KK_10	131.69	91.852	.401	.852
KK_11	131.49	93.646	.267	.856
KK_12	131.34	92.914	.571	.850
KK_13	131.36	93.000	.502	.851
KK_14	131.37	92.821	.478	.851
KK_15	131.25	95.139	.398	.854
KK_16	131.33	92.486	.597	.850
KK_17	131.26	93.750	.538	.851
KK_18	131.26	95.487	.301	.855
KK_19	131.23	94.361	.433	.853
KK_20	131.33	95.375	.170	.858
KK_21	131.15	95.684	.474	.854
KK_22	131.20	95.152	.363	.854
KK_23	133.88	102.592	-.461	.867
KK_24	131.38	94.238	.318	.854
KK_25	131.35	92.896	.541	.851
KK_26	131.52	90.495	.372	.854
KK_27	133.65	100.472	-.169	.869

KK_28	131.42	91.519	.374	.853
KK_29	132.17	87.294	.368	.857
KK_30	131.27	92.098	.503	.850
KK_31	131.27	92.300	.501	.851
KK_32	133.72	98.850	-.076	.866
KK_33	131.28	91.436	.541	.849
KK_34	131.41	89.780	.514	.849
KK_35	131.14	96.283	.385	.855
KK_36	131.66	91.035	.497	.850
KK_37	131.62	91.127	.510	.850
KK_38	131.67	94.102	.350	.854
KK_39	131.53	94.555	.304	.855

Lampiran 9. Uji Normalitas dan Uji Linearitas Skala Workplace well-being dan Kinerja Karyawan

Uji Normalitas residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.98840135
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.030
	Negative	-.042
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Skor_KK * Skor_WPB	Between Groups	(Combined)	4416.106	31	142.455	1.823	.020
		Linearity	2171.938	1	2171.938	27.791	.000
		Deviation from Linearity	2244.169	30	74.806	.957	.540
	Within Groups		5314.404	68	78.153		
	Total		9730.510	99			

Lampiran 10. Kategorisasi Data Penelitian

Statistics			
		Skor_WPB	Skor_KK
N	Valid	100	100
	Missing	0	0
Mean		100.30	135.07
Std. Deviation		9.064	9.914
Minimum		70	109
Maximum		116	153

Workplace Well-being

Tinggi	$M + 1.SD \leq X$ $100 + 1 \times 9 \leq X$ $109 \leq X$
Sedang	$M - 1.SD \leq X < M + 1.SD$ $100 - 9 \leq X < 100 + 9$ $91 \leq X < 109$
Rendah	$X < M - 1.SD$ $X < 100 - 9$ $X < 91$

Kinerja Karyawan

Tinggi	$M + 1.SD \leq X$ $135 + 9.91 \leq X$ $144,91 \leq X$ $145 \leq X$
Sedang	$M - 1.SD \leq X < M + 1.SD$ $126 \leq X < 145$
Rendah	$X < M - 1.SD$ $X < 135 - 9,91$ $X < 125.09$ $X < 126$

Kategorisasi_WPB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	8.0	8.0	8.0
	Sedang	68	68.0	68.0	76.0
	Tinggi	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kategorisasi_KK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	16.0	16.0	16.0
	Sedang	62	62.0	62.0	78.0
	Tinggi	22	22.0	22.0	100.0

	Total	100	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

Lampiran 11. Analisis Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2171.938	1	2171.938	28.160	.000 ^b
	Residual	7558.572	98	77.128		
	Total	9730.510	99			

a. Dependent Variable: Skor_KK

b. Predictors: (Constant), Skor_WPB

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.215	8.782

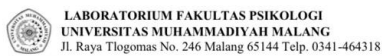
a. Predictors: (Constant), Skor_WPB

Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	83.238	9.807		8.488	.000
	Skor_WPB	.517	.097	.472	5.307	.000

a. Dependent Variable: Skor_KK

Lampiran 12. Uji Verifikasi Data dan Uji Plagiasi



SURAT KETERANGAN
No: E.6.a/74/Lab-Psi/UMM/I/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nadia
NIM : 201910230311040
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Djudiyah, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

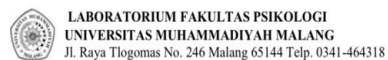
- Cek Plagiasi
Hasil: Lulus/Perbaikan
Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Peran Workplace Well-being terhadap Kinerja Karyawan	25%	23%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Malang, 12 Januari 2024
Nings Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si



SURAT KETERANGAN
No: E.6.a/16/Lab-Psi/UMM/I/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nadia
NIM : 201910230311040
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Djudiyah, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

- Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Malang, 3 Januari 2024
Nings Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 13. Surat Pemberitahuan Pelaksanaan Penelitian



POLRI DAERAH JAWA TIMUR
SATUAN BRIGADE MOBIL
BATALYON B PELOPOR
 Jalan Raya Ampeldento, Pakis, Malang 65154

Malang, 30 November 2023

Nomor : B/ 320 /XI/KEP./2023/Siemin
 Klasifikasi: Biasa
 Lampiran : -
 Hal : pemberitahuan pelaksanaan penelitian.

Kepada
 Yth. REKTOR UNIVERSITAS
 MUHAMMADIYAH MALANG
 di
 Malang

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang Nomor : E.5.d/d/85/FPsi-UMM/III/2023 tanggal 31 Maret 2023, tentang permohonan izin penelitian skripsi.
2. Sehubungan dengan rujukan di atas, bersama ini disampaikan kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Malang bahwa mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang atas nama Nadia, NIM 201910230311040 telah melaksanakan penelitian di Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. DANYON B PELOPOR SATBRIMOB POLDA JATIM
 WADAN

 AKHMAT MUNIR, S.H.
 AJUN KOMISARIS POLISI NRP 79020901

Tembusan :
 Danyon B Pelopor.

