HUBUNGAN ANTARA *WORK VALUE* DAN *WORKPLACE WELL-BEING*

PADA KARYAWAN PT GRESSBOARD MOJOKERTO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Siti Fatimatuz Zahro

B97213112

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Hubungan antara *Work Value* dan *Workplace well-being* pada karyawan PT Gressboard Mojokerto"** merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 27 September 2017

Siti Fatimatuz Zahro

PENGESAHAN TIM PENGUJI

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *WORK VALUE* DAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN PT GRESSBOARD MOJOKERTO

Yang disusun oleh :
Siti Fatimatuz Zahro
B97213112

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 27 September 2017

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Prof. Dr. H. Moh. Sholeh, M.Pd
NIP. 195912091990021001

Susunan Tim Penguji
Penguji I/ Pembimbing

Rizma Fithri, S.Psi, M.si
NIP. 197403121999032001

Penguji II,

Lucky Abrorry, M.psi., Psikolog
NIP. 197910012006041005

Penguji III,

Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog
NIP. 197609222009122001

Penguji IV,

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi., M.si
NIP. 197605112009122002

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

Hubungan antara *Work Value* dan *Workplace Well-being* pada Karyawan

PT Gressboard Mojokerto

Oleh

Siti Fatimatuz Zahro

B97213112

Telah di setujui untuk diajukan pada sidang skripsi

Surabaya, 14 September 2017

Rizma Fitri,S.Psi, M.si

Nip.197403121999032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Siti Fatimatuz Zahro
NIM : B97213112
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail address : fffatiema@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Hubungan Antara *Work Value* dan *Workplace Well-Being* Pada Karyawan *Pt Gressboard Mojokerto*

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 29 Januari 2018

Penulis

(Siti Fatimatuz Zahro)
nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work value* dan *workplace well-being* pada karyawan PT Gressboard Mojokerto. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Gressboard Mojokerto dengan jumlah responden 80 karyawan. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan teknik sampling *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis *korelasi product momen*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *work value* dan *workplace well-being* dimana koefisien korelasi antara dua variabel yaitu sebesar 0,656.

Kata Kunci: *workplace well-being, work value,* karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACK

The purpose of this research is to know the relationship between work value and workplace well-being on employees PT Gressboard Mojokerto. This research aimed at employees PT Gressborad Mojokerto with the number of respondents as many as 80 employees. This research use quantitative research method with sampling technique that is proportionate stratified random sampling while data analysis technique used is product moment correlation analysis. The results of this study indicate that there is a relationship between work value and workplace well-being where the correlation coefficient between the two variables that is equal to 0,656.

Keywords: workplace well-being, work value, employee

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **ix**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**
INTISARI ..... **xi**

BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 10
E. KeaslianPenelitian 11

BAB II : KAJIAN PUSTAKA
A. *Workplace Well-being* 17
1. Definisi *workplace well-being* 17
2. Dimensi dan Aspek *workplace well-being* 21
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* 26
4. Manfaat dan pentingnya *workplace well-being* 30
B. *Work Value* 33
1. Definisi *Work Value* 33
2. Dimensi *Work Value* 36
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work value* 39
C. Hubungan antara *work value* dan *workplace well-being* 40
D. Landasan Teoritis 42
E. Hipotesis Penelitian 44

BAB III: METODE PENELITIAN
A. Variabel dan Definisi Operasional 45
1. Variabel Penelitian 45
2. Definisi Operasional 46
B. Populasi,Sampel, danTeknik Sampling 47
1. Populasi 47
2. Sampel 48
3. Teknik Sampling 49
C. Teknik Pengumpulan Data 50
D. Validitas dan Reliabilitas 60
1. Validitas 60
2. Realibilitas 63
E. Analisis Data 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
1. Hasil Penelitian 67
A. Deskripsi Subjek 67
1. Subjek berdasarkan usia 67
2. Subjek berdasarkan masa kerja 68
3. Subjek berdasarkan unit kerja 69
B. Pengujian Hipotesis.....69
1. Deskripsi data.....69
a. Berdasarkan Usia Responden.....71
b. Berdasarkan Masa Kerja 76
c. Berdasarkan Unit Kerja.....77
2. Uji Prasyarat.....81
a. Uji Normalitas.....81
b. Uji Linieritas 82
c. Pengujian Hipotesis.....83
2. Pembahasan.....85

BAB V : PENUTUP
A. Kesimpulan 91
B. Saran 91

DAFTAR PUSTAKA.....93
LAMPIRAN.....98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan jumlah tenaga kerja yang cukup melimpah yang tentunya memiliki begitu banyak tenaga kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk yang bekerja di sektor industri mengalami peningkatan pada tiap tahunnya. Dalam data sensus statistik yang tercatat di Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat di tahun 2015 penduduk dengan usia 15 tahun ke atas yang memiliki pekerjaan utama di sektor industri berjumlah 15,255,099 jumlah tersebut terus mengalami peningkatan pada bulan agustus tahun 2016 dengan jumlah 15,540,234 walaupun sempat mengalami penurunan pada bulan februari tahun 2016 dari 15,975,086 menjadi 15,540,234 di bulan agustus 2016. (Sumber data: https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/970)

Ketersediaan infrastukur, sumberdaya manusia serta peranan administrasi merupakan faktor penting yang mendorong pesatnya pertumbuhan dalam sektor industri . Peran sumberdaya manusia sangat penting dalam sebuah perindustrian, baik industri yang dikelola oleh swasta maupun pemerintah. Banyaknya sumberdaya manusia di sektor industri membuat sumberdaya manusia menjadi kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu untuk mampu memberikan jasa atau usaha kepada perusahaan (Hasibuan,2003). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang– orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, karyawan dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/karyawan.

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi dan jika mereka mau berkecimpung/ berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan (2002) Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti,1999). Karena tanpa peran aktif karyawan alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meraih prestasi yang optimal (Hasibuan,2011)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan/ kompensasi pelengkap/ *fringe benefits*/ gaji tersembunyi / *inderict compensation* / *employee welfare.*

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *Labour turnover* relatif rendah. (Hasibuan, 2011)

Banyak peneliti yang sepakat bahwa kesejahteraan karyawan lebih dari sekedar mencegah karyawan dari sakit secara fisik (Canon Joseph., McCarty,2011 ; Mahdian&Tehrani, 2007). Karyawan yang sejahtera adalah karyawan yang berada dalam kondisi baik secara fisik dan mental, bersedia berkontribusi serta memiliki loyalitas pada perusahaan.

Menurut Harter (2002 : 220) kesejahteraan di lingkungan kerja merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan mereka untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dalam diri karyawan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan dengan gaji yang cukup tidak menjamin untuk menjadikan karyawan tersebut senantiasa berbuat loyal kepada perusahaan. Ada berbagai hal yang dihadapi karyawan ketika mereka berada di tempat kerja. Tidak jarang kita melihat karyawan yang keluar dari suatu perusahaan karena tidak adanya ikatan emosi dengan karyawan lain, hubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan atasan yang kurang baik atau tempat kerja yang dinilai kurang aman sehingga menyebabkan karyawan pindah dari perusahaan tersebut. Fenomena tersebut kemudian menjadikan penulis tertarik untuk meneliti tentang *Workplace well-being* atau kesejahteraan karyawan di tempat kerja baik secara fisik maupun psikis.

Berkaitan dengan konsep *workplace well-being,* tidak sedikit peneliti yang melakukan penelitian tersebut pada perusahaan atau tempat kerja yang sudah dikenal banyak orang atau perusahaan yang telah lama berdiri dan memiliki jumlah karyawan dan pensiunan dari perusahaan tempat penelitian tersebut. Jarang ditemui penelitian dengan konsep *workplace well-being* pada perusahaan yang baru saja berdiri atau dikenal oleh masyarakat secara luas.

Pada penelitian yang akan dilakukan kali ini, perusahaan yang baru saja berdiri dan diresmikan tersebut merupakan fenomena yang menarik untuk dikaitkan dengan konsep *workplace well-being.* Pasalnya pabrik yang baru saja didirikan pada bulan september 2015 kemarin, yaitu pabrik *fiber cement board PT GressBoard* telah memperoleh kinerja yang bagus dari karyawan yang bekerja di pabrik tersebut.

Pencapaian tersebut adalah tercapainya target produksi melebihi target awal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Target produksi sebanyak 8 ribu lembar per hari mampu melampaui *designed capacity* awal dengan produksi sebanyak 8.236 lembar per hari atau dalam prosentase 103 %. Perusahaan manufaktur ini merupakan perusahaan penghasil asbes dan anak perusahaan dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) yang terletak di Desa Pungging, Mojokerto.

Peneliti tertarik untuk melihat *workplace well-being* karyawan yang bekerja pada perusahaan yang baru didirikan pada bulan september 2015 tersebut. Sebagaimana dengan pemaparan tentang konsep *workplace well-being* yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan peneliti juga mengaitkan dengan konsep lain yaitu tentang nilai kerja karyawan atas pekerjaannya.

Berdasarkan Page dan Vella-Brodrick (2009) terdapat 3 komponen dari Kesejahteraan Pekerja (*employee wellbeing)*, yaitu *subjective well-being* (kepuasan kehidupan dan *dispositional affect*), *workplace wellbeing* (kepuasan kerja ditempat kerja dan hal-hal terkait pekerjaan) dan yang terakhir adalah *psychological wellbeing* (penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan diri).

Dari ketiga komponen Kesejahteraan Pekerja *(employee wellbeing)*, peneliti memiliki asumsi bahwa *workplace well-being* (kesejahteraan pekerja di tempat kerja) adalah komponen yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan lingkungan kerja karena pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja.

Kesejahteraan /kenyamanan karyawan di tempat kerja *(workplace well-being)* adalah sebuah konsep yang relatif baru dalam ilmu manajemen sehingga konseptualisasi dan definisinya berbeda-beda (Brunette, 2013). *Workplace well-being* memiliki berbagai definisi yang dikembangkan karena menggunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendekatan yang berbeda-beda. Danna dan Griffin (1999) menggunakan istilah kesehatan dan kesejahteraan *(health and well-being)* kerja untuk melihat kenyamanan kerja *(workplace well-being)* karyawan.

Page (2005) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai yang dipengaruhi oleh adanya kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaannya. Lebih lanjut lagi, masih dari sumber yang sama, menjelaskan *workplace well-being* tersebut terdiri dari kepuasan kerja *(job satisfaction)* dan perasaan pekerja secara umum *(core affect)*, serta *work values* atau aspek-aspek penting yang ada di dalam pekerjaannya.

Menurut page (2005) pekerja yang memiliki *well-being* yang tinggi adalah pekerja yang berada dalam kondisi emosi positif sehingga membuat pekerja menjadi lebih bahagia dan lebih produktif. Namun sebaliknya, pada pekerja yang berada pada lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak menyejahterakan pekerja maka pekerja bisa menjadi kurang produktif, kurang mampu mengambil keputusan yang baik dan memiliki kemungkinan untuk mangkir dari pekerjaannya (Boyd, dalam Danna & Griffin, 1999)

Workplace well-being diakui sebagai elemen fundamental dari organisasi yang sukses berkontribusi terhadap hasil yang diinginkan seperti retensi pekerjaan dan peningkatan *performance* (Harter dkk 2002; Warr 1999).

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh tempat kerja (*Workplace*) diketahui bahwa tempat kerja mempunyai kemampuan untuk mencegah penyakit mental dan mempromosikan kesejahteraan (*Well-being*). Hal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

itu sesuai dengan misi kesehatan masyarakat, sebagaimana digariskan oleh dokter bedah umum (U.S. Departement of Heath and Human Service, 1999)

Penelitian lain tentang *workplace well-being* adalah penelitian dengan judul *Conceptualizing wellbeing in the workplace*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stefania De Simone (2014) (Peneliti di bidang Perilaku Organisasi, Lembaga Layanan Riset Industri Dewan Riset Nasional Naples, Italia) menemukan bahwa konsep kesejahteraan di tempat kerja telah semakin meningkat untuk kepentingan yang sama bagi para sarjana organisasi sebagai konsep yang lebih umum sama halnya seperti konsep kepemimpinan dan motivasi.

Pada kenyataanya konsep *Workplace well-being* sangat penting untuk sarjana, peneliti, manajer dan tentunya cukup jelas bagi para eksekutif, yang memberikan link untuk pekerjaan sehari-hari dan pengalaman hidup dari semua anggota organisasi. Literatur dari berbagai bidang, seperti perilaku organisasi,psikologi dan kedokteran,berkontribusi pada pemahaman terpadu tentang kesejahteraan di tempat kerja. Bahkan kedua model disajikan menarik dari perspektif interdisipliner. Pengukuran dan konseptualisasi kesejahteraan di tempat kerja dapat bervariasi. Jenis pendekatan khas para sarjana organisasi adalah berpikir dalam hal perbedaan relatif stabil antara orang-orang.

Dalam penelitian ini, menemukan bahwa kesejahteraan mungkin dapat diukur sekali dan diharapkan tetap konstan selama periode yang cukup lama. Ketika pengukuran komprehensif kesejahteraan direnungkan, faktor penting yang terdapat dalam konsep *workplace well-being* adalah berkaitan tentang subjektif,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

eudaimonic, dan aspek sosial, tingkat stabil ini mungkin adalah yang paling sesuai (Fisher, 2014).

Hasil dari penelitian ini juga memberikan himbauan untuk menyepakati definisi yang lebih komprehensif dari keseluruhan kesejahteraan di tempat kerja, dalam rangka mendorong penelitian tentang bagaimana memaksimalkan yang diinginkan bagi karyawan yang memprediksi hasil yang penting untuk organisasi.

Sebagaimana dengan pemaparan tentang konsep *workplace well-being* yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan peneliti juga mengaitkan dengan variabel lain yaitu tentang nilai atau makna kerja karyawan atas pekerjaannya.

Nilai (*Value*) memiliki peranan penting bagi kehidupan individu. Nilai dianggap sebagai prinsip yang mempengaruhi keyakinan seseorang dalam menentukan tujuan, dan digunakan sebagai petunjuk dalam mengevaluasi tingkah laku, aturan, individu serta berbagai kejadian dalam hidup (Schwartz,2006).

Work value menurut Hofstede (dalam Matsumoto & Juang, 2000) merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi.

Menurut Wollack (1981) *work value* menggambarkan sikap individu terhadap pekerjaannya secara umum, bukan pada posisi ataupun spesifikasi dari pekerjaannnya di perusahaan. Sementara Cherrington (1980) mengungkapkan bahwa *work value* merupakan suatu refleksi sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya seperti aktivitas ataupun keterlibatan dalam perusahaan, dan jenjang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karir yang lebih tinggi. *Work value* penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi.

England (1973) mempunyai asumsi yang sangat sentral dalam bidang nilai (*value*) ini, ialah adanya hubungan antara nilai-nilai yang dianut seseorang dengan perilakunya. Selain itu Connor and Becker (1975) menyatakan bahwa tingkah laku pada umumnya merupakan manifestasi nilai dan sikap. Hal ini juga sesuai dengan salah satu isu yang akhir-akhir ini mendominasi literatur manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada nilai-nilai, norma-norma yang diasumsikan sebagai landasan dasarnya untuk bersikap maupun bertingkah laku (Kochan & Baricci, 1985)

Menurut Connor dan Becker (1975) dengan merangkum beberapa penelitian menyimpulkan bahwa perhatian terhadap nilai-nilai kerja karyawan dalam organisasi kerja sangat diperlukan. Pengetahuan mengenai pola nilai kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja bila diketahui akan membantu proses kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi pekerjaan tersebut, sehingga efektivitas kerja karyawan di dalam organisasi kerja itu dapat terwujud.

Seperti halnya nilai-nilai kehidupan secara umum, dalam ranah pekerjaan juga terdapat nilai-nilai kerja pada karyawan yang merupakan salah satu isu penting dalam organisasi. Nilai-nilai kerja pada karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti *Workplace Well-Being* pada karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dengan mengaitkan variabel lainnya *Work Value.*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah apakah ada hubungan antara *Work Values* dengan *Workplace Well-Being* pada karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Work Values* dengan *Workplace Well-Being* pada karyawan ?

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan, penelitian , maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang ada pada Institusi pendidikan, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasai yang menyangkut tentang *Workplace Wellbeing*. Selain itu agar pembaca dapat mengetahui

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan antara *Workplace Well-being* dan *Work Value* yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi Instansi perindustrian tentang bagaimana memaksimalkan kinerja karyawan melalui *Workplace Well-being* dan *Work Value* yang dimiliki oleh karyawan sehingga organisasi/ perusahaan dapat memprediksi hal penting yang berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan /organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan acuan atau referensi untuk penelitian yang relevan dan lebih mendalam pada masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran terhadap variabel yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu variabel *Workplace Well-being*, berikut akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti terkait dengan *Workplace Well-being* yang diperoleh karyawan di tempat kerja.

Wustari (2010) meneliti tentang "Pengaruh *Workplace Well-being* terhadap *Psychological Capital* dan *Employee Engagement* di perusahaan minyak dan gas bumi". Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace Well-being* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *employee engagement* dan *Psychological Capital*. Sehingga semakin tinggi skor *Workplace Well Being* seseorang, maka akan semakin tinggi pula skor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keterikatan Pekerja. *Workplace Well-Being* juga rnemberikan kontribusi lebih besar pada kemunculan *Employee Engagement* dibandingkan dengan kemunculan *Psychological Capital*.

Gavin dkk, (2015) melakukan penelitian tentang *Workplace well-being : The role of job crafting and autonomy support.* Studi yang dilakukan oleh telah menemukan bahwa *Job crafting* dan kesejahteraan karyawan berkorelasi. Penelitian ini telah memeriksa bahwa dukungan otonomi (*autonomy support)* sebagai salah satu faktor kontekstual yang tepat dalam mendukung *Workplace well-being* . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *workplace well-being* yang tinggi melakukan *job crafting* dengan baik sedangkan karyawan berpengalaman dirasakan telah memberi skor tinggi pada jumlah dukungan otonomi. Temuan menggaris bawahi pentingnya kedua faktor individu (*job crating*) dan faktor konstektual (dukungan otonomi) dalam mendukung *Workplace well-being*. .

Wanda &Alice (2011) melakukan penelitian yaitu "Hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being* pada pekerja *shift"*. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*. Koefisien korelasi antara kedua variabel bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin rendah nilai *job demands*, semakin tinggi nilai *workplace well-being*. Sebaliknya, semakin tinggi nilai *job demands*, semakin rendah pula nilai *workplace wellbeing*. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job demands* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *workplace well-being*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian berikutnya adalah "Hubungan antara *Perceived Organizational support* dan *Workplace well-being* pada pekerja pabrik". Penelitian ini dilakukan oleh Sawitri (2013) untuk melihat hubungan antara *Perceived Organizational support* (POS) dan *Workplace well-being* (WWB) pada pekerja pabrik. Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational* dan *workplace well-being* pada pekerja pabrik yang artinya semakin baik dukungan organisasi yang dipersepsi oleh pekerja pabrik semakin baik pula tingkat kesejahteraan (*workplace well-being*) yang dirasakan pekerja pabrik ditempat kerjanya.

Restika (2013) melakukan penelitian tentang "Hubungan antara *Workplace well-being* dan *Work locus of control* pada karyawan perusahaan manufaktur". Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada penelitian ini, didapatkan hasil utama penelitian yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *workplace well-being* dan *work locus of control* pada karyawan perusahaan manufaktur. Dengan demikian, semakin internal orientasi *locus of control* maka semakin tinggi pula *workplace well-being* pada karyawan perusahaan manufaktur, begitu pula sebaliknya

Penelitian lainnya adalah "Pengaruh *Employee Engagement* dan *Workplace Well-being* terhadap *Turnover Intention"* (Studi pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan) yang dilakukan oleh Stefanus dan Echy (2012). Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu *Workplace well-being* secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada auditor KAP ABC & Rekan yang artinya berpengaruh negatif yaitu jika *workplace*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

well-being semakin meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Hasil lainnya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* dan *Workplace well-being* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada auditor KAP ABC & Rekan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Anthony dkk (2008) dengan judul "*Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being : A randomised controlled study"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta yang telah melakukan pembinaan atau pelatihan lebih memiliki *workplace well-being* yang tinggi daripada peserta yang tidak mendapatkan pembinaan. Hasil penelitian ini juga memiliki keuntungan bagi organisasi bahwa pembinaan terutama difokuskan pada pencapaian tujuan yang selaras dengan tujuan kepemimpinan organisasi akan memungkinkan organisasi memperoleh keuntungan baik bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Burns&Machin (2012) melakukan sebuah penelitian yaitu "*Employee and workplace well-being : A multi-level analysis of teacher personality and organisational climate in norwegian teacher's from rural, urban and city schools"*. Penelitian ini membahas tingkat iklim organisasi dan individu yang bekerja sebagai guru dan kesejahteraan mereka. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa guru dari sekolah pedesaan dengan jumlah yang lebih kecil daripada guru yang berada di perkotaan,memiliki iklim organisasi yang lebih positif dan memiliki *workplace well-being* yang lebih baik. Dalam penelitian ini juga menujukkan bahwa kepribadian pengajar yang paling berpengaruh dengan *workplace well-being* dan iklim organisasi. Sekolah di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lokasi pedesaan menunjukkan iklim *workplace* yang kondusif untuk iklim kerja yang positif dan menghasilkan *workplace well-being.*

"*Is workplace well-being important to individual readiness for change?".* Merupakan penelitian yang dilakukan oleh Wustari (2014). Penelitian ini menggunakan enam variabel yaitu *psychological capital,* komitmen organisasi, *job satisfied , employee engagement, organizational citizenship behavior* dan *workplace well-being* dalam hal hubungan dengan kesiapan Individu untuk perubahan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital*, komitmen organisasi, *Job satisfaction* dan keterlibatan karyawan yang positif dan berkorelasi secara signifikan dengan kesiapan individu untuk perubahan. Sementara dua variabel lainnya yaitu *Workplace well-being & Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan tidak berkorelasi. Dari hasil penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa meskipun kesejahteraan (*Workplace Well-being*) penting tetapi tidak cukup untuk meningkatkan Kesiapan Individu untuk Perubahan karyawan.

Kurona&bertina (2013) melakukan suatu penelitian yaitu "Hubungan antara *Workplace well-being* dan *Chinese Value* pada karyawan keturunan *Chinese"* Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara *workplace well-being* dan *chinese Value* pada karyawan keturunan *chinese.* Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *workplace well-being* dan *chinese value.* Selain itu, berdasarkan hasil korelasi yang bernilai positif maka hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai dari *workplace well-being,* maka semakin tinggi juga nilai dari *chinese*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

value dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah nilai dari *workplace well-being,* maka semakin rendah juga nilai dari *chinese value.*

Dari sepuluh penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel x yang digunakan yaitu *work value*. Sedangkan untuk teknik pengolahan data yang digunakan untuk melihat hubungan antara kedua variabel adalah analisis korelasi *pearson* sama dengan yang digunakan dalam penelitian "Hubungan antara *Workplace well-being* dan *Chinese Value* pada karyawan keturunan *Chinese"* (Kurona&bertina, 2013)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Workplace Well-being*

1. Definisi *Workplace Well-being*

Kesejahteraan/kenyamanan karyawan di tempat kerja *(workplace well-being)* adalah sebuah konsep yang relatif baru dalam ilmu manajemen sehingga konseptualisasi dan definisinya berbeda-beda (Brunette, 2013).

Workplace well-being memiliki berbagai definisi yang dikembangkan karena menggunakan pendekatan yang berbeda-beda. Danna dan Griffin (1999) menggunakan istilah kesehatan dan kenyamanan *(health and well-being)* kerja untuk melihat kenyamanan kerja karyawan (*workplace well-being*)

Menurut Danna dan Griffin (1999), *workplace well-being* meliputi *health*, yaitu mencakup gejala fisiologis dan psikologis yang berkaitan dengan konteks medis. Selanjutnya *workplace well-being*, yaitu mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sivanathan, Arnold, Turner, dan Barling (2004) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai peningkatan kesehatan pada karyawan, baik kesehatan psikologis maupun fisik. Di sisi lain, Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesehatan mental karyawan yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integrasi sosial, dan kontribusi sosial.

Cooper dan Catwright (1994) menjelaskan kesejahteraan dan kesehatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan secara finansial dan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut *workplace well-being* dan kesehatan pegawai merupakan isu penting yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Page dan Vella-Brodrick (2009) menjelaskan *workplace well-being* terdiri dari kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) yang merupakan bentuk evaluasi kognitif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, terdapat pula afek (perasaan) terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi afektif (emosional). Kepuasan kerja dan afek yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut tidak terpisahkan dan membentuk konstruk *Workplace Well-being.* Oleh karena itu, dalam melihat kesejahteraan ditempat kerja, unsur kognitif dan afektif tidak dapat dipisahkan. Pada penelitian ini, dijelaskan mengenai definisi *workplace well-being* yang dikemukakan oleh Page (2005), yaitu:

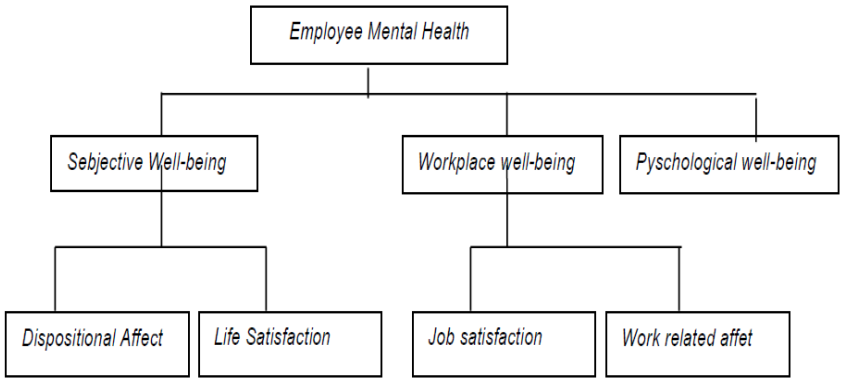
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"*The Sense of well-being that employees gain from their work. It is conceptualized as core affect plus the satisfaction of intrinsic and/ or extrinsic work values"*

Workplace Well-Being didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik dari pekerjaan . *Core affect* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah yang mempengaruhi aktivitas manusia

Page mengemukakan *workplace well-being* dasari oleh nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan. Dalam hal ini, Page merujuk pada teori dualitas motivasi Henzberg (dalam Page, 2005) mengelompokkan kebijakan perusahaan, gaji, hubungan interpesonal, kondisi kerja dan atasan sebagai faktor ekstrinsik perusahaan. Sedangkan faktor intrinsik perusahaan antara lain berupa pencapaian, kesadaran akan pencapaian, tanggung jawab, dan kemajuan yang dihasilkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Sumber: Page & Veila Brodrick, 2009

Gambar 1. Teori *Employee Mental Health*

Gambar di atas, memperlihatkan bahwa *workplace well-being* merupakan salah satu konstruk yang memengaruhi *employee mental health*. Kedudukan *workplace well-being* paralel dengan konstruk *subjective well-being* dan *psychological well-being*.

Workplace well-being menitikberatkan pada kepuasan terhadap domain-domain pekerjaan serta afeksi yang berkaitan dengan pekerjaan. *Workplace well-being* sesungguhnya merupakan aplikasi dari *subjective wellbeing* di tempat kerja. *Subjective well-being* adalah kondisi pikiran yang positif yang melibatkan seluruh pengalaman hidup. Komponen *subjective well-being* mencakup kepuasan hidup, afeksi positif dan afeksi negatif (Diener, Lucas & Smith, 1999 dalam Page, 2005).

Subjective well-being didasari oleh teori *subjective well-being homeostati*s. Menurut teori ini, setiap individu telah memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satu set point *subjective well-being* yang diturunkan secara genetik dan dijaga serta dipertahankan secara internal (Diener & Fujita dalam Page, 2005).

Pengertian mengenai *workplace well-being* tersebut selaras dengan pengertian mengenai perasaan sejahtera yang dimaknai sebagai kehadiran perasaan dan fungsi yang positif (Jahoda; Keyes dalam Page dan Vella-Brodrick, 2009). Keduanya berdasar pada pendekatan kesehatan positif, yang menekankan *workplace well-being* sebagai suatu kondisi hadirnya perasaan dan fungsi yang positif.

Berdasakan beberapa pengertian yang telah di paparkan diatas maka *workplace well-being* dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang merasakan rasa sejahtera tentang kondisi psikologis yang baik seperti kontribusi sosial, penyesuaian diri terhadap lingkungan dalam bekerja dan kondisi fisik yang baik yang dirasakan ketika berada di tempat kerja sehingga mampu untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

2. Dimensi dan Aspek *Workplace Well-being*

Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat 13 aspek dari *workplace well-being* yang dibagi ke dalam dua dimensi yaitu 5 aspek dari dimensi intrinsik dan 8 aspek dari dimensi ekstrinsik. Di bawah ini akan dibahas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengenai masing-masing dimensi dan aspek berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Page sebagai berikut:

a. Dimensi Intrinsik

Dimensi instrinsik *workplace well-being* terdiri dari aspek-aspek yang terpacu pada perasaan karyawan terkait tugas yang dimiliki dalam ranah kerja rnereka. Page (2005) menyebutkan faktor intrinsik lebih memiliki pengaruh dalam meningkatkan *workplace well-being* seseorang. Faktor ini terdiri dari lima aspek, yaitu tanggungjawab dalam kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja serta perasaan berprestasi dalam bekerja. Berikut akan dijelaskan lebih dalam tentang aspek-aspek yang terdapat dalam dimensi intrinsik *workplace well-being* :

1) Tanggung Jawab dalam Kerja

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki karyawan terhadap tanggungjawab kerja yang diberikan organisasi dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Gardner (2007) mengemukakan karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dalam kerja akan membantu organisasi mengembangkan budaya yang dapat memotivasi seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Makna Pekerjaan

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik secara personal,maupun untuk skala yang lebih luas. Lebih lanjut, Pratt (2009) mengemukakan bahwa makna kerja dapat dibentuk dengan melibatkan individu dalam membangun komunitas di lingkungan kerja.

3) Kemandirian dalam Pekerjaan

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan individu bahwa ia dipercaya untuk melaksakan tugasnya secara mandiri, tanpa petunjuk dari manajemen. Menurut Gilberth dan Benson (2004), karyawan membutuhkan otonomi di tempat kerja, karena kebanyakan individu cenderung bekerja lebih baik ketika mereka di bawah pengawasan minimal dari penyelia.

4) Penggunaan Kemampuan dan Pengetahuan dalam Kerja

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

5) Perasaan Berprestasi dalam Bekerja

Aspek ini didefinisikan sebagai rasa memiliki pencapaian tertentu terkait dengan tujuan yang berhubungan dengan kerja atau dapat diartikan disaat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya memberikan perasaan berprestasi karena berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dimensi Ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik adalah dimensi yang rnengacu kepada hal-hal di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dimensi ini terdiri dari delapan aspek yaitu :

1) Penggunaan Waktu yang Sebaik-baiknya

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan mengenal waktu kerjanya merupakan hal yang penting karena memungkinkan karyawan untuk membentuk keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi (*work-Iife balance*).

2) Kondisi Kerja

Aspek ini didefinisikan sebagai keadaan yang menggambarkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja seperti ruang kerja dan budaya organisasi.

3) Surpervisi

Aspek ini didefinisikan sebagai karyawan terhadap perlakuan atasan, seperti pelakuan baik, pemberian dukungan, pemberian bantuan ketika dibutuhkan, umpan balik yang sesuai dan penghargaan dan atasan. Beberapa studi menemukan bahwa karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan penyedia cenderung untuk rnemiliki kesejahteraan yang tinggi, dan stress yang rendah. (Gilberth & Benson, 2004).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Peluang Promosi

Aspek ini didefinisikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang secara profesional.

5) Pengakuan terhadap Kinerja yang baik

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa di lingkungan kerja mereka, karyawan yang rnenghasilkan kinerja yang baik dan yang tidak rnendapatkan perlakuan yang berbeda.

6) Penghargaan sebagai individu di tempat kerja

Aspek ini memiliki definisi sebagai perasaan karyawan bahwa mereka dihargai dan diterima sebagai individu baik oleh kolega maupun atasan mereka.

7) Upah

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dan lingkungan kerja.

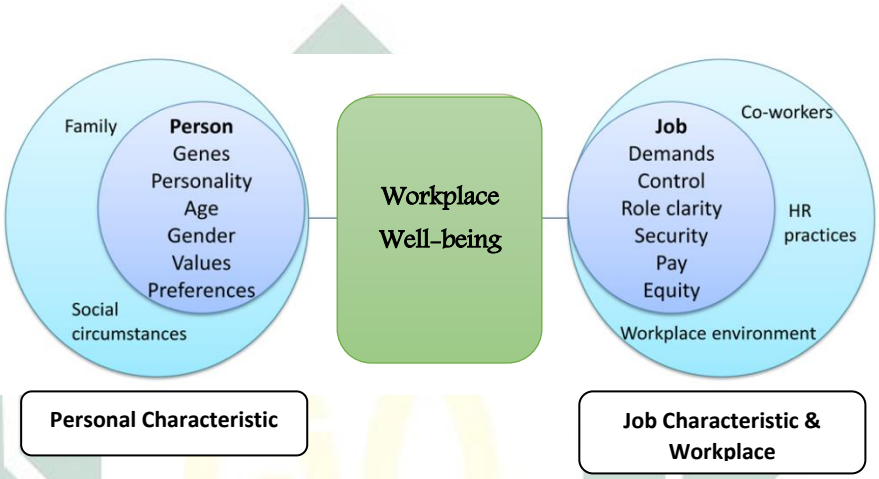
8) Keamanan pekerjaan

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan dengan rasa aman di posisi pekerjaan mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

Berikut akan di paparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Workplace Well-being* dari beberapa sumber yang menjelaskan tentang *Workplace Well-being.*



Gambar 2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Workplace Well-being* Menurut Bryson,forth&Stokes (2014)

a. *Personal Characteristic*

Tingkat *Workplace Well-being* sesorang kemungkinan akan banyak dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang akan mereka bawa. Karakteristik pribadi yang mereka bawa meliputi jenis kelamin, umur, kepribadian, gen dan kemampuan. Banyak dari karakteristik individu jelas terkait satu sama lain. Kepribadian sesorang misalnya mungkin berhubungan dengan komponen genetik kesejahteraan (Ilies & Judge, 2003). Karakteristik individu juga terkait erat dengan faktor-faktor pekerjaan dan tempat kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Beberapa karakteristik individu mungkin berkorelasi dengan fitur pekerjaan tertentu yang dapat mempengaruhi *Workplace Well-being* yang mereka rasakan.

b. Karakteristik pekerjaan dan tempat kerja

Sebuah literatur secara luas membahas karakteristik pekerjaan apa saja yang dapat mempengaruhi *Workplace Well-being*. Karakteristik pekerjaan tersebut adalah *job demand* (tuntutan pekerjaan), variasi peluang untuk *job control*, kejelasan lingkungan, peluang untuk menggunakan keterampilan (*Skill*) , supervisi pendukung, peluang untuk kontak personal, keadilan, upah, lingkungan fisik, prospek karir, dan signifikansi. Banyak dari karakteristik pekerjaan ini sudah diakui dalam kebijakan dan pedoman bagi suatu perusahaan dalam menerapkan kebijakan tentang karyawan (Acas,2012)

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* berasal dari Page (2005) yaitu sebagai berikut :

a. Kepuasan (Kepuasan Hidup dan Kerja)

Meskipun kepuasan kerja tidak banyak dibahas dalam kerangka *Subjective Well-being* yang merupakan induk dari terbentuknya *Workplace Well-being*, namun telah diasumsikan bahwa kepuasan kerja harus berbagi sejumlah besar varians dengan konstruk tersebut. Kepuasan akan hidup dapat mempengaruhi kepuasan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seseorang karena tingginya proporsi waktu yang dihabiskan orang dewasa di tempat kerja.

Hal tersebut yang menjadikan kepuasan memiliki pengaruh terhadap *workplace well-being.* Kepuasan menjadi penentu kepuasan kerja (dimana keseluruhan kepuasan hidup "yang lebih banyak" merasa puas dengan domain kehidupan) dan yang lainnya percaya kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penentu kepuasan hidup secara keseluruhan (Rode, 2004).

b. Kepribadian

Kepribadian merupakan *dispositional* sumber kepuasan kerja, kepribadian sesorang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang secara keseluruhan juga memiliki dampak pada *Workplace Well-being* . Penelitian tentang kepribadian yang dilakukan oleh Diener dan Emmons (1985) menemukan bahwa kepribadian yang positif (emosi menyenangkan seperti sukacita dan kebahagiaan) turut menyumbang perbedaan yang cukup besar terhadap ekstraversi sementara kepribadian uang memiliki pengaruh negatif (emosi yang tidak menyenangkan seperti kemarahan dan ketakutan) menyumbang varians terhadap neurotisme. Dari penelitian tersebut neurotisme merupakan prediktor terkuat diikuti dengan kesadaran dan ekstraversi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dan tingkat *Workplace Well-being* seseorang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Core self- Evaluations*

Evaluasi diri inti didefinisikan sebagai evaluasi dasar dari alam bawah sadar individu yang dibuat oleh diri mereka sendiri (Judge, Locke, & Durham, 1997; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998) dan dianggap mewakili asumsi pribadi terdalam mereka (misalnya saya bisa menangani tantangan hidup apapun). Model evaluasi diri inti, seperti yang diusulkan oleh Judge *et al*. (1997), mencakup empat sifat disposisi yaitu *Self esteem*, *Self efficacy* , *locus of control*, dan neurotisme. Ke empat sifat disposisi tersebut yang dapat mempengaruhi *Workplace Well-being* karyawan pada umumnya.

d. Tujuan dan Pencapaian Kerja

Menurut Li dan Lee (2004) orang yang berharap dapat berprestasi dengan baik dalam suatu tugas seringkali akan mencapai hasil yang diinginkan karena mereka lebih termotivasi untuk mencapainya. Mereka mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai upaya seseorang untuk berusaha meraih sukses, bertahan dalam menghadapi kesulitan, mendapatkan yang lebih baik kinerja daripada yang lain dan bangga dalam menjalankan keunggulan . Sedangkan tujuan pribadi didefinisikan sebagai representasi berorientasi masa depan dari individu yang berusaha untuk mencapai berbagai domain kehidupan (Maier & Brunstein, 2001). Pentingnya tujuan pengejaran dan pencapaian dalam konteks kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat diminati oleh para periset beberapa pekan ini. Bidang minat tertentu adalah perbedaan individu dalam penetapan tujuan (Sheldon & Elliot, 1999) dan efek pencapaian tujuan pada kesejahteraan (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005).

e. *Life Values & Work Values*

Life Values & Work Values merupakan perluasan dari tujuan dan pencapaian kerja dimana tujuan kerja individu cenderung mendapatkan kepuasan dari orientasi nilai tentang kehidupan pribadi mereka dan nilai kerja yang menunjukkan tingkat kepentingan, kepentingan dan keinginan sesorang tentang apa yang terjadi di tempat kerja. Misalnya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, penggunaan kemampuan dan kemampuan pengetahuan (Knapp, 1991).

4. Manfaat dan Pentingnya *Workplace Well-being*

Menurut Harter *et al* (2002: 220) kesejahteraan di lingkungan kerja merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dalam diri karyawan.

Tempat kerja merupakan bagian penting dari kehidupan individu yang mempengaruhi hidupnya dan kesejahteraan yang mereka peroleh. Rata-rata orang dewasa yang bekerja menghabiskan sebagian besar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hidupnya untuk bekerja, sebanyak seperempat atau sepertiga hidupnya dihabiskan untuk bangun dalam pekerjaan. Sedangkan seperempat dari lima lainnya diperoleh dari variasi dalam kepuasan hidup orang dewasa yang dapat dipertanggungjawabkan oleh kepuasan kerja yang mereka peroleh di tempat kerja (Campbell,Converse & Rodgers 1976) Oleh sebab itulah *workplace well-being* memiliki andil dalam kesejahteraan yang diperoleh karyawan di tempat kerja.

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu kepentingan bagi perusahaan yang menghabiskan banyak sumber daya untuk mempekerjakan karyawan yang selalu mencoba untuk terus memperbarui produk, memperoleh keuntungan dan mempertahankan konsumen. Untuk berhasil dalam mempekerjakan karyawannya, suatu perusahaan harus memberikan manfaat nyata. Namun banyak karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih stabil dengan pensiun dan tunjangan. Survei tentang karyawan baru dan selanjutnya dengan jelas menunjukkan mayoritas karyawan menginginkan makna dan pengembangan pribadi yang lebih besar dari pekerjaan mereka dan menyarankan banyak pekerja melihat pekerjaan mereka sebagai pemanggilan - menyenangkan, memuaskan dan bermanfaat secara sosial (Avilio & Sosik, 1999; Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997)

Keinginan karyawan untuk memiliki makna dan pengembangan pribadi yang lebih besar dari pekerjaan mereka merupakan bagian dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

workplace well-being sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh page (2005) oleh sebab itu *workplace well-being* memiliki peran penting untuk karyawan maupun perusahaan dalam mengembangkan potensi dan makna kerja yang dimiliki oleh masing- masing karyawan untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Dalam hal ini *workplace well-being* dinilai sebagai sebagian fungsi untuk membantu karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan secara alami dan tepat untuk mereka dengan membebaskan mereka untuk melakukan kreaativitasnya melalui perilaku yang mempengaruhi keterlibatan karyawan sehingga meningkatkan frekuensi emosi positif. Perilaku yang meningkatkan frekuensi emosi positif yang diperoleh karyawan melalui *workplace well-being* dapat menyebabkan meningkatnya kejelasan harapan, pemahaman dan penggunaan sumber daya yang sesuai dengan tujuan perusahaan, pemenuhan individu dalam pekerjaan, ikatan individu melalui rasa peduli, kepemilikan terhadap altruistik dan dampak nyata perusahaan serta pembelajaran bahwa hal itu sejalan dengan misi bersama. Hal ini semakin memperjelas bahwa *workplace well-being* memiliki efek jangka panjang yang baik bagi karyawan dan perusahaan (Harter,Schmidt,Keyes ; 2002)

Pemenuhan *workplace well-being* oleh karyawan dapat menjelaskan hasil kerja yang diinginkan dan meningkatkan kesempatan untuk pemenuhan serta pertumbuhan kinerja karyawan di tempat kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga mereka dapat meningkatkan kesempatan untuk keberhasilan organisasi mereka. Sejumlah kerangka teoritis menjelaskan mengapa hal tersebut dapat terjadi dengan menunjukkan data bahwa tempat kerja dengan rata-rata karyawan yang telah memperoleh *workplace well-being* melakukan pekerjaan dengan lebih baik untuk mempertahankan mereka di tempat kerja, karyawan yang memperoleh *workplace well-being* mampu memuaskan pelanggan/konsumen dan menjadi produktif secara finansial serta menguntungkan bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Kesejahteraan dan kinerja di tempat kerja tidak dilakukan secara bebas Sebaliknya, komponen ini adalah komponen bebas serta komponen tanggungan dari tempat kerja yang sehat baik secara fisik maupun psikologis (Harter,Schmidt,Keyes ; 2002)

B. *Work Values*

1. Definisi *Work Value*

Work value menurut Hofstede (dalam Matsumoto & Juang, 2000) merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi.

Menurut Yuwono, dkk (Dayakisni, 2013) nilai adalah keyakinan umum yang mengarahkan perilaku dan sikap individu dalam menghadapi situasi yang beragam. Roceach (dalam Uçanok, 2008: 2), nilai adalah kepercayaan abadi tentang perilaku tertentu atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keberadaan secara pribadi dan merupakan persepsi, sikap dan perilaku yang melayani keberadaan masyarakat.

Menurut Wollack (dalam Uçanok, 2009) *work value* menggambarkan sikap individu terhadap pekerjaannya secara umum, bukan pada posisi ataupun spesifikasi dari pekerjaannnya di perusahaan.

Menurut Robbins (2005) *work value* merupakan fondasi untuk mengerti sikap dan motivasi yang dapat mempengaruhi persepsi individu sehingga nilai kerja sangat penting untuk dimiliki oleh individu. Persepsi tersebut berhubungan dengan kebutuhan hidup dari individu. Apabila kebutuhan hidup individu terpenuhi maka individu akan merasa puas dan kepuasan tersebut akan memicu untuk mendapatkan nilai kerja yang diinginkan oleh individu.

Ben-Shem dan Avi-Itzhak (dalam Matic 2008: 3) *work value* dapat didefinisikan sebagaikualitas-kualitas yang diinginkan oleh individu daripekerjaan mereka yang mencerminkan korespondensi antara kebutuhan dan kepuasan.

Zedeck (dalam Uçanok, 2008: 2) telah mendefinisikan*work value* sebagai suatu tujuan dimana orangberusaha untuk mencapainya melaluikerja. Dalam hal ini, yang memotivasi individu untuk bekerja berbeda-beda yang berkaitan dengan alasan yang dimiliki untuk bekerja dan menyesuaikan dengan kebutuhan mereka dan ingin memenuhinya ataupun memuaskannya yaitu dengan bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pernyataan diatas dapat diperjelas dengan pengertian *work value* menurut Nord dkk (dalam Uçanok, 2008: 3) yaitu suatu akhir dari panduan hidup seseorang di dalam bekerja yang terkait dengan tujuan yang ingin dicapainya melalui tindakan bekerja.

Dose (dalam Matic 2008: 3) *work value* adalah standar penilaian yang berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja dimana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya preferensi. Dose lebih lanjut membagi nilai kerja menjadi dua dimensi yaitu orang-orang yang memiliki unsur moral dan tingkat konsensus mengenai pentingnya dan keinginan terhadap nilai-nilai tertentu.

Menurut Kalleberg (dalam Meiyanto&Santhoso, 1999) *work value* adalah standar penentu dalam memahami atau menentukan sejauh mana individu menghargai pekerjaan dalam masyarakat industri. Sementara Cherrington (1980) mengungkapkan bahwa *work value* merupakan suatu refleksi sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya seperti aktivitas ataupun keterlibatan dalam perusahaan, dan jenjang karir yang lebih tinggi. *Work value* penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, *work value* dapat diartikan sebagai sikap individu terhadap apa yang ia kerjakan, loyalitas terhadap perusahaan, hubungan dengan anggota-anggota

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam perusahaan, keterlibatan dalam perusahaan, serta jenjang karir dalam perusahaan.

2. Dimensi *Work Value*

Adapun dimensi *work value* menurut Hofstede tahun 1984 (dalam Matsumoto & Juang, 2000) yaitu:

a. Jarak kekuasaan

Menggambarkan tingkat ketergantungan individu terhadap *figure* otoritas. Jarak kekuasaan yang tinggi memberikan bobot yang besar terhadap otoritas, kelas, peringkat, status dan formalitas.

Jarak kekuasaan adalah adanya ketidaksamaan wewenang dan kekuasaan antara atasan dengan bawahan atau batasan-batasan kewenangan antara atasan dengan bawahan dalam suatu organisasi (Berry, 1999).

b. Penghindaran ketidakpastian

Menggambarkan sikap mayoritas individu dalam menghadapi situasi yang tidakpasti, tidak menentu,berubah dengan cepat dan kompleks. Budaya dengan tingkat penghindaran terhadap ketidakpastian yang tinggi ditunjukkan oleh sikap individu yang aktif, agresif, emosional dan kurang toleransi.

Penghindaran ketidakpastian merupakan perasaan terancam seseorang terhadap keadaan ataupun situasi yang tidak pasti atau ambigu pada masa yang akan datang, sehingga cenderung akan membentuk aturan-aturan formal untuk menghindari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketidakpastian tersebut. Kita hidup dalam dunia yang penuh ketidakpastian, sulit untuk menebak masa depan. Respons masyarakat terhadap ketidakpastian ini juga berbeda-beda (Matsumoto & Juang, 2000)

c. Individualis-kolektifis

Menggambarkan tingkat keterikatan individu terhadap kelompok dan lingkungannya. Individualisme menunjukkan hilangnya ikatan emosional antar individu dan pengakuan yang tinggi terhadap nilai – nilai universal.

Dalam hubungannya dengan perusahaan karyawan cenderung bersifat kalkulatif memperhitungkan untung rugi, sementara dalam budaya kolektif cenderung bersifat moral. Promosi dalam budaya individual biasanya mendasarkan pada prestasi, sementara dalam budaya kolektif mendasarkannya pada senioritas (Dayakisni & Yuniardi, 2003).

d. Maskulinitas-feminimitas

Menggambarkan perbedaan antara laki–laki dan perempuan di lingkungan social *(social gender role)*. Adanya perbedaan dalam dimensi nilai ini akan berpengaruh pada struktur organisasi dan corak hubungan dalam suatu perusahaan.

e. Orientasi Jangka panjang

Menunjukkan tingkat penghargaan orang terhadap wacana usaha yang berjangka panjang, dimana setiap orang berorientasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada sikap yang hemat, tekun mempersepsikan waktu berjalan secaralurus, ketahanan kerja serta tekad yang besar untuk mencapai tujuannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh friska (2015) tentang *work value* merujuk pada teori yang dikemukakan oleh hoftsede *work value* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pembentukan sikap individu dalam menghadapi situasi yang beragam terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dimana individu dapat menilai apa yang dianggapnya benar dan apa yang dianggapnya penting dari situasi beragam yang ada dalam pekerjaan yang dilakukan .

Aspek-aspek yang terdapat dalam dimensi *work value* diadaptasi dari *Work Values Inventory* yang disusun oleh *The Regional Occupational Program of the Santa Cruz County Office of Education,* terdapat beberapa nilai-nilai dasar *work value* yaitu: *core values, work environtments*, *work interactions*, dan *work activities*. Atas dasar pentingnya komprehensif tinjauan mengenai *work value* dalam *Work Value Inventory* yang disusun oleh *The Regional Occupational Program of the Santa Cruz County Office of Education*, maka *Work Value Inventory* tersebut dijadikan sebagai acuan dalam pembuatan skala *work value* pada Bab 3 penelitian ini dan *Work Values Inventory* tersebut dilihat dalam tabel 1 berikut ini :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1
Work Value Inventory

Core Values	Achievement, Balance, Independent, Influence, Integrity, Honesty, Power, Respect, Spirituality, Status
Work Environtments	Fast paced, flexible, high earning, learning, location, predictable, quiet, relaxed, structured, time freedom
Work Interaction	Competition, diversity, friendships, leadership, management, open communication, recognition, support, team work, trust
Work Activities	Analytical, challenging, creative, helping, leading edge, physical, public contact, research, risk taking, variety

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Value*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work value* Hofsede (dalam Matsumoto &Juang, 2000) adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan

Lingkungan tempat seorang bekerja mempengaruhi *work value* seseorang dalam bekerja, seperti lingkungan fisik tempat kerja, orang-orang yang ada di lingkungan organisasi. Lingkungan ataupun situasi yang dialami oleh seseorang akan membuat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

munculnya dorongan untuk membuat penilaian pada suatu hal, demikian juga terhadap nilai kerjanya. Hubungan interpersonal antara karyawan dengan teman sejawat maupun dengan atasan dan bawahan akan berdampak pada nilai kerja karyawan.

b. Kepuasan

Kepuasan yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya menetukan nilai kerjanya. Kepuasan karyawan dipandang sebagai hal yang menyeluruh dari pekerjaannya, maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka nilai kerja mereka akan tepengaruh juga. Pengalaman bekerja dipandang sangatlah berpengaruh pada nilai kerja dan kepuasan. Seperti yang di ungkapkan oleh Donald (2004) bahwa kepuasan kerja seseorang akan menetukan tinggi rendahnya nilai kerja seseorang, dan kepuasan ini juga menentukan lama tidaknya orang tersebut bekerja pada perusahaan.

c. Tujuan personal

Tujuan personal merupakan suatu target yang ingin dicapai oleh karyawan, yang meyebabkan karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai hal tersebut. Tujuan personal dari karyawan juga menetukan nilai kerja karyawan dimana suatu hal yang ingin dicapai akan menjadi penentu bagaimana karyawan menggambarkan dan menetukan nilai kerjannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Hubungan antara *Work Values* dengan *Workplace Well-being*

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan yang yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja untuk menggerakkan perusahaan dalam melakukan kegiatan ekonomis yaitu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Sumarsono, 2003)

Dalam ranah pekerjaan, Page (2005) menjelaskan bahwa dalam menentukan *workplace well-being* pada karyawan sangat menekankan pentingnya nilai-nilai dalam pekerjaan (*work values*) dimana nilai-nilai dalam pekerjaan tersebut dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya. Nilai-nilai dalam pekerjaan baik instrinsik maupun ekstrinsik merupakan derajat keberhargaan, kepentingan dan hal-hal yang disukai oleh karyawan di tempat kerja (Knapp, 1994 dalam Page, 2005).

Nilai-nilai kerja karyawan dalam organisasi kerja sangat diperlukan. Pengetahuan mengenai pola nilai kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja bila diketahui akan membantu proses kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi pekerjaan tersebut, sehingga efektivitas kerja karyawan di dalam organisasi kerja itu dapat terwujud (Becker dan Connor, 1981)

Dalam hal ini *work value* merupakan standar penilaian yang berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja untuk memahami atau menentukan sejauh mana individu menghargai pekerjaan mereka. Hal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

inilah yang menjadikan *work value* memiliki andil dalam dalam tercapainya *workplace well-being* (Kesejahteraan karyawan di tempat kerja)

Oleh karena itu, Peneliti menyimpulkan bahwa *Workplace Well-Being* dan nilai memiliki hubungan yang erat dimana nilai-nilai yang dianut oleh karyawan khususnya nilai-nilai dalam pekerjaan mengarahkan karyawan dalam bertingkah laku sesuai dengan hal-hal yang disukai oleh karyawan untuk mencapai *Workplace well-being.*

D. Landasan Teoritis

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan dari Page (2005) karena pendekatan ini memaparkan dengan lengkap definisi dan dimensi-dimensi dari *workplace well-being*. Definisi *workplace well-being* yang dikemukakan oleh Page (2005), yaitu :

"*The sense of well-being that employees gain from their work. It is conceptualised as core affect plus the satisfaction of intrinsic and/or extrinsic work values*"

Workplace Well-Being didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik dari pekerjaan . *Core affect* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah yang mempengaruhi aktivitas manusia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Page mengemukakan *workplace well-being* dasari oleh nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan. Dalam hal ini, Page merujuk pada teori dualitas motivasi Henzberg (dalam Page, 2005) mengelompokkan kebijakan perusahaan, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan atasan sebagai dimensi ekstrinsik perusahaan. Sedangkan dimensi intrinsik perusahaan antara lain berupa pencapaian, kesadaran akan pencapaian, tanggung jawab, dan kemajuan yang dihasilkan.

Page menyebutkan nilai intrinsik lebih memiliki pengaruh dalam meningkatkan *workplace well-being* seseorang. Selanjutnya aspek makna kerja memiliki nilai yang lebih tinggi pada pekerja pabrik. Hal ini menunjukkan partisipan menganggap suatu pekerjaan yang dilakukannya memiliki makna dan tujuan baik secara personal maupun pada tingkat yang lebih tinggi.

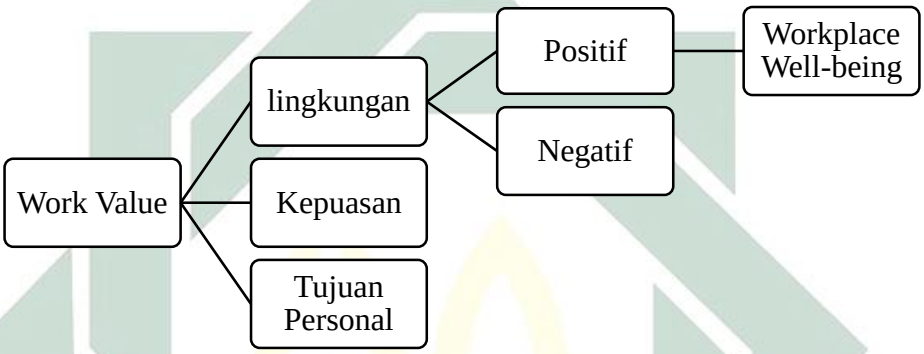
Dalam teori yang dikemukakan oleh Page (2005) dimensi ekstrinsik *workplace well-being* yang terdiri dari delapan aspek yaitu dimana salah satu aspeknya adalah kondisi kerja yang merupakan aspek yang cukup dekat bila dikaitkan dengan variabel *work value.* Dari pengertian mengenai *work value* yang telah dijelaskan sebelumnya menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi *work value* yaitu lingkungan, kepuasan dan tujuan personal.

Sebagaimana diketahui tentang pengertian *workplace well-being* bahwa *workplace well-being* merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasakan rasa sejahtera di tempat kerjanya, maka faktor lingkungan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat pada *work value* dapat memberikan dampak postif dan negatif yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* yang diperoleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

Dari kerangka teori diatas dapat dibuat bagan yang menunjukan keterkaitan antara *work value* dan *workplace well-being* sebagai berikut :



Gambar 3. Landasan Teoritis *work value* dan *workplace well-being*

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Arikunto (2006) adalah sebuah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Setelah mengkaji teori-teori yang ada, dibuatlah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Ada hubungan antara *Work Values* dengan *Workplace Well-being* pada karyawan di PT Gressboard Mojokerto.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk menguji hipotesis penelitian, sebelumnya akan dilakukan pengidentifikasian variabel-variabel yang diambil dalam penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif yang penulis gunakan adalah penelitian korelasional yang ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain (Sukmadinata, 2013).

Azwar (2011) menyatakan bahwa variabel adalah beberapa fenomena atau gejala utama dan beberapa fenomena lain yang relevan mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian. Variabel adalah sesuatu yang dapat berubah-ubah dan mempunyai nilai yang berbeda-beda (Turmudi, 2008). Sedangkan menurut Suryabrata (1998) variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel yang terdapat dalam suatu penelitian, ditentukan oleh landasan teori dan ditegaskan oleh hipotesis penelitian.

Adapun kedudukan masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) : *Workplace Well-being*
b. Variabel Bebas (*Independent Variabel*) : *Work Value*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Definisi Operasional

a. *Workplace Well-being*

Workplace well-being adalah rasa sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka terkait dengan nilai intrinsik dan ekstrinsik terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dimana nilai intrinsik meliputi tanggung jawab dalam kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja, serta perasaan berprestasi dalam bekerja. Sedangkan nilai ekstrinsik mengacu kepada hal-hal di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan yaitu penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, surpervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, upah , keamanan pekerjaan.

b. *Work Value*

Work value adalah suatu keyakinan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pembentukan sikap individu dalam menghadapi situasi yang beragam terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dimana individu dapat menilai apa yang dianggapnya benar dan apa yang dianggapnya penting dari situasi beragam yang ada dalam pekerjaan yang dilakukan .

Aspek-aspek yang terdapat dalam dimensi *work value* diadaptasi dari *Work Values Inventory* yang disusun oleh *The Regional*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Occupational Program of the Santa Cruz County Office of Education, terdapat beberapa nilai-nilai dasar *work value* yaitu: *core values*, *work environtments*, *work interactions*, dan *work activities*. Atas dasar pentingnya komprehensif tinjauan mengenai *work value* dalam *Work Value Inventory* yang disusun oleh *The Regional Occupational Program of the Santa Cruz County Office of Education*, maka *Work Value Inventory* tersebut dijadikan sebagai acuan dalam pembuatan skala *work value*

B. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi menurut Arikunto adalah keseluruhan subjek penelitian (dalam Arikunto, 2010). Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2011).

Dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universal) dari objek penelitian (Noor, 2011). Sukmadinata (2013) mengemukakan bahwa populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT Gress Board Mojokerto yang memiliki jumlah seluruh karyawan produksi 329 orang. Adapun bagian-bagian produksi yang ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di PT Gress Board Mojokerto adalah *Pulping, Mixing, Forming, Printing, Stacking, Curing, Drying, Forklift*

Pengambilan populasi di PT Gress Board Mojokerto didasarkan pada fenomena yang di hadapi karyawan di tempat kerja di suatu organisasi atau perusahaan bahwasanya gaji yang cukup tidak menjamin karyawan untuk tetap tinggal atau bekerja pada organisasi atau perusahaan tersebut karena kurangnya rasa sejahtera yang mereka rasakan di tempat kerja. Rasa sejahtera yang tidak mereka peroleh bukan hanya tentang gaji akan tetapi dapat pula berbentuk tidak adanya ikatan emosi dengan karyawan lain, hubungan dengan atasan yang kurang baik atau tempat kerja yang dinilai kurang aman bagi karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Azwar (2003) adalah sebagian dari populasi. Adapun menurut Sugiyono (2011), sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan sampel menurut Arikunto (2010) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Menurut Cohen (2007), semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Baley (2011) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti mengambil sampel lebih dari batas minimum agar penelitian yang dilakukan diharapkan semakin baik. Maka dari itu sampel yang diambil di penelitian ini adalah masing-masing karyawan produksi dari seluruh unit bagian kerja yang berbeda. Seluruh bagian produksi terdiri atas 8 unit bagian produksi yang berbeda dimana di setiap unit diambil 10 orang dengan jumlah keseluruhan 8 unit bagian produksi x 10 karyawan produksi yaitu 80 orang karyawan

3. Teknik Sampling

Pada penelitian ini teknik pengambian sampel yang digunakan adalah teknik *Proportional Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam penelitian (Sugiono, 2003)

Menurut Arikunto (2010) teknik *Proportional Random Sampling* yaitu teknik pengambilan proporsi untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subjek dari setiap wilayah yang ditentutukan seimbang atau sebanding dalam masing-masing wilayah.

Kriteria-kriteria yang digunakan dalam pengambilan *Proportional Random Sampling* yaitu:

a. Responden karyawan bekerja di PT Gress Board Mojokerto
b. Karyawan PT Gress Board Mojokerto dari seluruh bagian produksi yaitu *Pulping, Mixing, Forming, Stacking, Printing, Pressing, Drying, Forklift*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Lama bekerja ≥ 2 tahun

Teknik pengambilan sampel ini lebih representatif daripada sampling yang diperoleh dari sampling acak sederhana dan lebih menggambarkan keadaan populasi yang sesungguhnya karena telah memperhitungkan ciri-ciri tertentu.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data, dalam penelitian ini dapat menggunakan beberapa cara (Arikunto, 2002). Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang digunakan untuk mendapatkan jenis data kuantitatif.

Secara umum, skala merupakan suatu alat pengumpulan data yang berupa sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek yang menjadi sasaran atau responden penelitian. Singkatnya, skala adalah suatu prosedur penempatan atribut atau karakteristik objek pada titik-titik tertentu sepanjang suatu kontinum (Azwar, 2013).

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu *workplace well-being* dan skala *work value*. Azwar (2013) menyebutkan bahwa karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi antara lain:

1. Stimulus berupa pertanyaan yang tidak langsung untuk mengungkapkan atribut yang hendak diukur, yaitu mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagain dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur. Sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua aitem telah direspon.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban yang "benar" atau "salah". Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Dalam skala Likert terdapat pernyataan-pernyataan yang terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap), dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap).

1. Skala *workplace well-being*

   Skala *workplace well-being* menggunakan tiga belas aspek yang merupakan bagian dari dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik *workplace well-being* sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Page dimana tiap aspek memiliki indikatornya masing-masinng. Berikut akan di sajikan *Blueprint* skala *workplace well-being* .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 2
Blue Print Skala *workplace well-being* *

No	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
			F	UF	
1	Tanggung jawab dalam bekerja	a. Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	10,15,36	-	**3**
		b. Turut serta dalam melaksanakan budaya organisasi	29,42	-	**2**
		c. Dapat memotivasi elemen organisasi untuk mencapai tujuan bersama	35,55	-	**2**
2	Makna pekerjaan	a. Memiliki tujuan dalam bekerja	14,20,37	-	**3**
		b. Memiliki keterlibatan dalam membangun komunitas di lingkungan kerja	32,48,53	16	**4**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3	Kemandirian dalam bekerja	a.	Dapat dipercaya untuk melakukan tugasnya tanpa bantuan orang lain	8,43,49	17	**4**
4	Penggunaan kemampuan&pengetahuan dalam bekerja	a.	Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan	9,19	-	**2**
		b.	Dapat menggunakan kemampuannya dalam bekerja	6,54	-	**2**
5	Perasaan berprestasi dalam bekerja	a.	Pekerjaan yang dilakukan memberikan perasaan berprestasi	11,13,31	-	**3**
6	Penggunaan waktu sebaik-baiknya	a.	Memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi	33	-	**1**
7	Kondisi kerja	a.	Rasa puas terhadap tempat kerja	1,3,4	12	**4**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		b.	Rasa puas terhadap budaya organisasi	7,44	-	**2**
8	Supervisi	a.	Perlakuan atasan kepada karyawan	24,50	-	**2**
		b.	Adanya dukungan kerja dari atasan	25,40	-	**2**
9	Peluang promosi	a.	Adanya kesempatan untuk berkembang atau jenjang yang lebih tinggi di tempat kerja	41,23,30	-	**3**
10	Pengakuan kinerja yang baik	a.	Adanya perbedaan perlakuan terhadap karyawan sesuai dengan kinerja	23,26,28	-	**3**
11	Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	a.	Adanya penerimaan diri karyawan oleh Atasan	2,21,22	-	**3**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		b.	Adanya penerimaan diri karyawan oleh sesama karyawan lainnya	45,51	-	**2**
12	Upah	a.	Rasa puas terhadap upah yang diterima	27,39	-	**2**
13	Keamanan	a.	Rasa puas terhadap posisi kerja	41,46	18	**3**
		b.	Rasa aman akan posisi kerja	47,52	38	**3**
	Jumlah					**55**

*Rujukan membuat *blue print* diperoleh dari buku Penyusunan Skala Psikologi, Saifuddin Azwar, 2015.

2. Skala *work value*

Skala *work value* diadaptasi dari *Work Values Inventory* yang disusun oleh *The Regional Occupational Program of the Santa Cruz County Office of Education,* terdapat beberapa nilai-nilai dasar *work value* yaitu: *core values, work environtments, work interactions,* dan *work activities.*

Work value memiliki empat nilai dasar dan masing-masing aspek memiliki sepuluh indikator. Keempat puluh indikator tersebut adalah : 1.) *Achievement,* 2.) *Balance,* 3.) *Independence,* 4.) *Influence,* 5.) *Integrity,* 6.) *Honesty,* 7.) *Power,* 8.) *Respect,* 9.) *Spirituality,* 10.) *Status,* 11.) *Fast*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Paced, 12.) *Flexible,* 13.) *High Earnings,* 14.) *Learning,* 15.) *Location,* 16.) *Predictable,* 17.) *Quiet,* 18.) *Relaxed,* 19.) *Structured,* 20.) *Time Freedom,* 21.) *Competition,* 22.) *Diversity,* 23.) *Friendships,* 24.) *Leadership,* 25.) *Management,* 26.) *Open Communication,* 27.) *Recognition,* 28.) *Support,* 29.) *Teamwork,* 30.) *Trust,* 31.) *Analytical,* 32.) *Challenging,* 33.) *Creative,* 34.) *Helping,* 35.) *Leading Edge,* 36.) *Physical,* 37.) *Public Contact,* 38.) *Research,* 39.) *Risk Taking,* 40.) *Variety.*

Keempat puluh indikator *work value* diatas dijadikan sebagai bahan untuk pembuatan skala psikologi dalam penelitian ini. berikut akan disajikan *Blue Print* skala *work value*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3
Blue Print Skala *Work Value**

No	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
			F	UF	
1	Core Values	a. Achievement	1,5	-	**20**
		b. Balance	2,7		
		c. Independent	3,13		
		d. Influence	6,76		
		e. Integrity	4,9		
		f. Honesty	28,8		
		g. Power	10,11		
		h. Respect	12,24		
		i. Spirituality	17,23		
		j. Status	22,35		
2	Work Environtments	a. Fast paced	32,33		**20**
		b. Flexible	27,14		
		c. High earning	15,21		
		d. Learning	18,43		
		e. Location	20,30		
		f. Predictable	16,28		
		g. Quiet	41,26		
		h. Relaxed	34,36		
		i. Structured	45,55		
		j. Timefreedom	40,19		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3	Work Interaction	a. Competition	48,74		
		b. Diversity	29,44		
		c. Friendships	31,37		
		d. Leadership	49,59		
		e. Management	46,51		
		f. Open communication	39,52		**20**
		g. Recognition	42,71		
		h. Support	60,56		
		i. Team work	58,72		
		j. Trust	38,75		
4	Work Activities	a. Analytical	53,61		
		b. Challenging	64,67		
		c. Creative	65,66		
		d. Helping	80,77		
		e. leading edge	62,70	-	**20**
		f. Physical	54,68		
		g. Public contact	57,69		
		h. Research	50,73		
		i. Risk taking	47,78		
		j. Variety	79,63		
	Total Jumlah				**80**

*Rujukan membuat *blue print* diadaptasi dari *Work Values Inventory* yang disusun oleh *The Regional Occupational Program of the Santa Cruz Country Office of Education*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk menentukan skor terhadap subjek maka ditentukan norma penskoran dengan empat alternatif jawaban. Menurut Arikunto (2006), ada kelemahan dengan lima alternatif jawaban, karena responden cenderung memilih alternatif yang ada di tengah R (ragu-ragu), karena jawaban dirasa paling aman dan paling gampang.

Skala Likert ini juga menjabarkan kategori jawaban yang ditengah (R) berdasarkan tiga alasan:

1) Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya bisa diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu).
2) Tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu atas arah jawabannya ke arah setuju ataukah ke arah tidak setuju.

Oleh karena itu peneliti menghilangkan jawaban R (ragu-ragu) untuk meminimalisir ketidak validan aitem yang di uji. Sehingga pilihan alternatif jawaban hanya empat saja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4
Penilaian Pernyataaan *Favorable* dan *Unfavorable*

Kategori Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur (Azwar, 2015). Pada perkembangan lebih lanjut, validitas lalu dipandang sebagai suatu karakteristik skor tes dan bukanlah karakterisitik tes ataupun karakteristik skor tes.

Azwar (1998), juga menyatakan bahwa uji validitas dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Penilaian validitas masing-masing butir aitem pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan aitem (Azwar, 2013). Adapun syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah apabila nilai daya diskriminasi aitem sama dengan atau lebih dari 0,374. Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari 0,374 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan gugur atau tidak dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data.

Data yang digunakan merupakan hasil skor dari angket kuisioner pada masing-masing skala yaitu skala *workplace well-being* dan *work value*. Data kuantitatif tersebut kemudian diuji validitasnya dengan menggunakan program *SPSS for windows*. Penyebaran skala di ujikan menggunakan metode *try out* dengan menyebarkan skala pada subyek yang memiliki kemiripan karakteristik dengan subyek utama penelitian ini.

Pada skala *workplace well-being* yang merupakan buatan dari peneliti, diambil dari definisi operasional yang dimana skala ini belum pernah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga skala ini harus di uji coba agar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data pada penelitian lanjutan. Subjek yang digunakan untuk uji coba instrumen ini memiliki ketentuan sebagai karyawan produksi. Populasi yang diambil oleh peneliti ialah 30 karyawan pabrik yang berada di sekitar tempat tinggal peneliti agar lebih memudahkan peneliti untuk melakukan pengambilan sampel penelitian, sampel ini berbeda dengan sampel yang nantinya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sehingga instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan subjek uji coba instrumen ini.

Pelaksanaan uji coba instrumen ini dilaksanakan pada tanggal 15 & 16 juli 2017 di Kelurahan Kalianyar Kecamatan Bangil – Pasuruan. Adapun hasil yang didapat setelah uji coba, ternyata instrumen ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki tingkat validitas yang tinggi dan instrumen ini layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Hal itu terbukti dari hasil uji coba pertama ini yaitu dari 55 item terseleksi, terdapat 53 item yang memiliki daya diskriminasi item lebih dari ketetapan r tabel yaitu lebih besar dari 0,374 atau dapat dikatakan daya diskriminasinya valid. Hasil uji daya diskriminasi aitem *try out* skala *workplace well-being* ini dapat dilihat pada lampiran 6.

Pada skala *work value* yang digunakan oleh peneliti merupakan skala adaptasi, dimana aspek-aspek yang terdapat dalam skala *work value* diadaptasi dari *Work Values Inventory* yang disusun oleh *The Regional Occupational Program of the Santa Cruz County Office of Education*. Skala ini memiliki 80 aitem yang kemudian disebar kepada 30 responden yang telah mengisi skala *workplace wellbeing* dan terseleksi 80 aitem. Hasil uji daya diskriminasi aitem *try out* skala *work value* ini dapat dilihat pada lampiran 10.

Peneliti telah menguji coba kedua instrumen diatas baik pada skala *workplace wellbeing* maupun pada skala *work value* sehingga ada butir-butir yang terseleksi agar mendapatkan nilai validitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan. Maksud peneliti melakukan uji coba instrumen ini agar memiliki kesetaraan subjek pada sampel yang akan peneliti gunakan untuk mengukur variabel-variabel di atas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama (Noor, 2011).

Menurut Muhammad (2008), reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu instrumen berulang kali dan dapat menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu disetiap kali pengukuran dilakukan pada hal yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*, dapat dikatakan reliabel apabila hasil perhitungan sama atau lebih besar dari 0,6.

Menurut (Azwar,1997) pada umumnya bila koefisien *Cronbach's Alpha* < 0.6 dapat dikatakan tingkat reliabilitasnya kurang baik, sedangkan koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,7 – 0.8 tingkat reliabilitasnya dapat diterima dan akan sangat baik jika > 0.8. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan bantuan komputer Seri Program Statistik atau *Statistical Package For The Sciences* (SPSS) *for Windows* versi 16.00.

Tabel 5
Reliabilitas Skala *Workplace Well-being*

Skala	Koefisien Reliabilitas	Jumlah Aitem
Workplace Well-being	0.747	53

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 6
Reliabilitas Skala *work value*

Skala	Koefisien Reliabilitas	Jumlah Aitem
Work Value	0.755	80

E. Analisis Data

Setelah pengumpulan data dilakukan, agar data mudah dibaca dan di interpretasikan di butuhkan metode analisis data untuk menarik kesimpulan yang logis dari pengolahan data. Menurut Patton (1980) (dalam Lexy J. Moleong : 2002) Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Sedangkan menurut Taylor (1975) mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *korelasi product moment* dengan bantuan program SPSS f*or Windows* versi 16.00. Santoso (2002) mengatakan bahwa tujuan analisis korelasi ini adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan, bagaiamana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Jika besarnya korelasi > 0,5 maka berarti memang terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara dua variabel tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Analisis data dilakukan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel yaitu variabel *work value* sebagai varibel bebas dan variabel *workplace well-being* sebagai varibel terikat (Muhid, 2012). Ada beberapa hal yang harus dipenuhi apabila menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, yaitu

1. Data kedua variabel berbentuk data kuantitatif (interval dan rasio)
2. Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Beberapa hal yang harus dipenuhi ketika menggunakan analisis ini adalah data dari kedua variabel berbentuk data kuantitatif (interval dan rasio) dan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Muhid 2012). Oleh sebab itu, sebelum melakukan uji analisis korelasi data yang perlu dilakukan adalah melakukan uji normalitas data.

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengetesan nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik (Ghozali, 2001).

   Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. uji ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi > 0.05 maka dikatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi < 0.05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal (Azwar, 2012).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel tergantung. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika p > 0.05 maka hubungannya linier, jika p < 0.05 maka hubungan tidak linier.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

A. Deskripsi Subjek

Sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan PT *Gressboard* Mojokerto yang diambil dari delapan unit bagian kerja yang berbeda yaitu *Pulping, Mixing, Forming, Printing, Stacking, Pressing, Drying* dan *Forklift* dimana pada tiap unit diambil 10 karyawan sebagai sampel dalam penelitian. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai gambaran sampel berdasarkan usia dan lama bekerja. Gambaran sampel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

1. Subjek Berdasarkan Usia

Pengelompokan subjek berdasarkan usia, peneliti membaginya berdasarkan usia termuda sampai usia tertua. Pada penelitian ini diketahui subjek dengan usia termuda yaitu 20 tahun, sedangkan subjek dengan usia tertua yaitu 29 tahun.

Tabel 7
Distribusi sampel penelitian berdasarkan usia

USIA	FREKUENSI	PROSENTASE
20	3	4%
21	8	10%
22	8	10%
23	9	11%
24	11	14%
25	9	11%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

26	9	11%
27	7	9%
28	9	11%
29	7	9%
Total	**80**	**100%**

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa subjek yang memiliki presentase terbesar yakni 14% atau berjumlah 11 orang karyawan pada usia 24 tahun. Sedangkan subjek dengan presentase terendah yaitu 3% adalah karyawan dengan usia 20 tahun.

2. Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 8
Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA	**FREKUENSI**	**PROSENTASE**
≥ 2 tahun	80	100%
TOTAL	**80**	**100%**

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa masa kerja dengan frekuensi ≥ 2 tahun berjumlah 80 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Subjek berdasarkan unit kerja

Berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 9
Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Unit Kerja

UNIT KERJA	FREKUENSI	PROSENTASE
Pulping	10	1.25%
Mixing	10	1.25%
Forming	10	1.25%
Printing	10	1.25%
Stacking	10	1.25%
Pressing	10	1.25%
Drying	10	1.25%
Forklift	10	1.25%
TOTAL	**80**	**100%**

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa tiap unit kerja memiliki persentase yang sama yaitu 1.25% atau 10 orang tiap unit kerja.

B. Pengujian Hipotesis

1. Deskripsi Data

Analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, standard deviasi, varians, dan lain-lain sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 10
Deskripsi Statistik *workplace well-being* dan *work value*

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Workplace Well-being	80	12	200	212	207.34	4.050
Work Value	80	54	222	276	241.55	10.495
Valid (*listwise*)	80					

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah subjek yang diteliti yaitu 80 responden baik dari skala *workplace well-being* maupun dari skala *work value*. Pada skala *workplace well-being* memiliki rentang skor (*range*) sebesar 12 dimana *range* menjelaskan selisih antara angka yang tertinggi dan angka yang terendah. Skor terendah yaitu 200 dan skor tertinggi yaitu 212. Nilai rata-rata yang diperoleh dari jumlah seluruh nilai yang kemudian di bagi dengan jumlah individu/responden (*mean*) sebesar 207.34 serta besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata (standart deviasi) sebesar 4.050. Sedangkan untuk skala tipe *work value* memiliki rentang skor (*range*) sebesar 54, skor terendah adalah 222 dan skor tertinggi adalah 276 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 241.55 serta standart deviasi sebesar 10.495.

Selanjutnya deskripsi data berdasarkan data demografinya adalah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 11
Deskripsi statistik berdasarkan usia responden

	Usia	N	Mean	Std. Deviation
Workplace well-being	20	3	1.750	2.251
	21	8	1.787	1.872
	22	8	1.652	6.435
	23	9	1.706	1.263
	24	11	1.680	1.216
	25	9	1.638	5.666
	26	9	1.701	1.819
	27	7	1.684	7.524
	28	9	1.677	1.696
	29	7	1.801	2.039
Work Value	20	3	2.910	4.504
	21	8	2.672	4.068
	22	8	3.083	2.770
	23	9	2.912	3.914
	24	11	2.749	4.112
	25	9	2.892	3.835
	26	9	2.562	3.419
	27	7	2.942	3.922
	28	9	3.000	3.460
	29	7	2.835	4.147

Pada tabel diatas menunjukkan usia responden berdasarkan *workplace well-being* yang diperoleh yaitu pada usia 20 tahun berjumlah 3 orang dengan nilai rata-rata yang diperoleh dari jumlah seluruh nilai yang kemudian di bagi dengan jumlah responden (mean) sebesar 1.750 dan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata (standar deviasi) sebesar 2.251 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 21 tahun berjumlah 8 orang dengan nilai mean sebesar 1.787 dan standar deviasi sebesar 1.872 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang rendah sebab nilai yang diperoleh semakin mendekati rata-rata sehingga data sampel semakin homogen atau hampir sama dari nilai rata-rata yang diperoleh dan repesentatif. Pada usia 22 tahun berjumlah 8 orang dengan nilai mean sebesar 1.652 dan standar deviasi sebesar 6.435 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 23 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai mean sebesar 1.706 dan standar deviasi sebesar 1.263 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 24 tahun berjumlah 11 orang dengan nilai mean sebesar 1.680 dan standar deviasi sebesar 1.216 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 25 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai mean sebesar 1.638 dan standar deviasi sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5.666 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 26 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai mean sebesar 1.701 dan standar deviasi sebesar 1.819 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang rendah sebab nilai yang diperoleh semakin mendekati rata-rata sehingga data sampel semakin homogen atau hampir sama dari nilai rata-rata yang diperoleh dan repesentatif. Pada usia 27 tahun berjumlah 7 orang dengan nilai mean sebesar 1.684 dan standar deviasi sebesar 7.524 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 28 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai mean sebesar 1.677 dan standar deviasi sebesar 1.696 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang rendah sebab nilai yang diperoleh semakin mendekati rata-rata sehingga data sampel semakin homogen atau hampir sama dari nilai rata-rata yang diperoleh dan repesentatif. Pada usia 29 tahun berjumlah 7 orang dengan nilai mean sebesar 1.801 dan standar deviasi sebesar 2.039 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang cukup tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif.

Pada tabel *work value* diketahui bahwa pada usia 20 tahun berjumlah 3 orang dengan nilai rata-rata yang diperoleh dari jumlah seluruh nilai yang kemudian di bagi dengan jumlah individu/responden (mean) sebesar 2.910 dan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata (standar deviasi) sebesar 4.504 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 21 tahun berjumlah 8 orang dengan nilai mean sebesar 2.672 dan standar deviasi sebesar 4.068 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 22 tahun berjumlah 8 orang dengan nilai mean sebesar 3.083 dan standar deviasi sebesar 2.770 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 23 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai mean sebesar 2.912 dan standar deviasi sebesar 3.914 nilai standar deviasi ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 24 tahun berjumlah 11 orang dengan nilai mean sebesar 2.749 dan standar deviasi sebesar 4.112 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 25 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai mean sebesar 2.892 dan standar deviasi sebesar 3.835 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 26 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai mean sebesar 2.562 dan standar deviasi sebesar 3.419 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang rendah sebab nilai yang diperoleh semakin mendekati rata-rata sehingga data sampel semakin homogen atau hampir sama dari nilai rata-rata yang diperoleh dan repesentatif. Pada usia 27 tahun berjumlah 7 orang dengan nilai mean sebesar 2.942 dan standar deviasi sebesar 3.922 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Pada usia 28 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai mean sebesar 3.000 dan standar deviasi sebesar 3.460 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang rendah sebab nilai yang diperoleh semakin mendekati rata-rata sehingga data sampel semakin homogen atau hampir sama dari nilai rata-rata yang diperoleh dan repesentatif. Pada usia 29 tahun berjumlah 7 orang dengan nilai mean sebesar 2.835 dan standar deviasi sebesar 4.147 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif.

b. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 12
Deskripsi statistik berdasarkan masa kerja

	Masa Kerja	**N**	**Mean**	**Std. Deviation**
Workplace well-being	≥ 2 tahun	80	207.34	4.050
Work value	≥ 2 tahun	80	241.55	10.495

Pada tabel diatas menunjukkan *workplace well-being* pada masa kerja ≥ 2 tahun memiliki jumlah 80 orang dengan nilai rata-rata yang diperoleh (mean) sebesar 207.34 dan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata (standar deviasi) 4.050 nilai standar deviasi ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh.

Sedangkan *work value* pada masa kerja ≥ 2 tahun memiliki jumlah 80 orang dengan nilai mean sebesar 241.55 dan standar deviasi sebesar 10.495 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh.

c. Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 13
Deskripsi statistik berdasarkan unit kerja

	Unit Kerja	**N**	**Mean**	**Std. Deviation**
Workplace Well-being	*Pulping*	10	208.60	4.115
	Mixing	10	208.00	3.333
	Forming	10	206.00	4.595
	Printing	10	208.40	3.658
	Stacking	10	206.60	3.565
	Pressing	10	209.00	3.232
	Drying	10	206.70	4.498
	Forklift	10	205.40	4.926
Work Value	*Pulping*	10	243.70	11.402
	Mixing	10	241.30	12.919
	Forming	10	238.10	10.268
	Printing	10	240.70	9.592
	Stacking	10	242.00	5.011
	Pressing	10	241.30	9.190
	Drying	10	245.60	13.842
	Forklift	10	239.70	11.392

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tabel diatas menunjukkan deskripsi statistik berdasarkan unit kerja dimana masing-masing unit kerja memiliki jumlah responden yang sama yaitu 10 orang responden baik pada variabel *workplace well-being* maupun *work value*. Pada variabel *workplace well-being* nilai rata-rata yang diperoleh (mean) responden yang berada pada unit kerja *Pulping* sebesar 208.60 dengan standar deviasi 4.115 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Unit kerja *Mixing* memiliki mean sebesar 208.00 dengan standar deviasi 3.333 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. *Forming* memiliki mean sebesar 206.00 dengan standar deviasi 4.595 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. *Printing* memiliki mean sebesar 208.40 dengan standar deviasi 3.658 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. *Stacking* memiliki mean sebesar 206.60 dengan standar deviasi 3.565 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. *Pressing* memiliki mean sebesar 209.00 dengan standar deviasi 3.232 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. *Drying* memiliki mean sebesar 206.70 dengan standar deviasi 4.498 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif dan *Forklift* memiliki mean sebesar 205.40 dengan standar deviasi 4.926 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada variabel *work value* unit kerja *Pulping* memiliki nilai rata-rata yang diperoleh (mean) sebesar 243.70 dengan standar deviasi sebesar 11.402 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. Unit kerja *Mixing* memiliki mean sebesar 241.30 dengan standar deviasi 12.919 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang rendah sebab nilai yang diperoleh semakin mendekati rata-rata sehingga data sampel semakin homogen atau hampir sama dari nilai rata-rata yang diperoleh dan repesentatif. *Forming* memiliki mean sebesar 238.10 dengan standar deviasi 10.268 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. *Printing* memiliki mean sebesar 240.70 dengan standar deviasi 9.592 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. *Stacking* memiliki mean sebesar 242.00 dengan standar deviasi 5.011 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. *Pressing* memiliki mean sebesar 241.30 dengan standar deviasi 9.190 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif. *Drying* memiliki mean sebesar 245.60 dengan standar deviasi 13.842 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang rendah sebab nilai yang diperoleh semakin mendekati rata-rata sehingga data sampel semakin homogen atau hampir sama dari nilai rata-rata yang diperoleh dan repesentatif dan *Forklift* memiliki mean sebesar 239.70 dengan standar deviasi 11.392 nilai standar deviasi ini termasuk dalam standar deviasi yang tinggi sebab nilai standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai rata-rata sehingga data sampel semakin menyebar dan heterogen atau bervariasi dari nilai rata-rata yang diperoleh dan tidak representatif.

2. Uji Prasyarat

   a. Uji Normalitas

      Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.00 yaitu dengan uji *Kolmogorov - Smirnov*. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut.

Apabila signifikansi > 0.05 maka dikatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi < 0.05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal (Azwar, 2012). Data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Keterangan
Workplace Well-being	0.071	Berdistribusi Normal
Work Value	0.091	Berdistribusi Normal

Berdasarkan uji normalitas hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikansi untuk skala *Workplace Well-being* sebesar 0.071 > 0.05 sedangkan nilai signifikansi untuk skala *work value* 0.091 > 0.05 karena kedua variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.00. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel *workplace well-being* dan *work value* memiliki hubungan yang linier.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika signifikansi > 0.05 maka hubungannya linier, jika signifikansi < 0.05 maka hubungan tidak linier. Data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	R square	F	Keterangan
Workplace well-being dan *Work Value*	0.355	0.430	1.122	Linier

Hasil uji linearitas antara variabel *workplace well-being* dengan *work value* menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0.355 > 0.05 yang artinya bahwa variabel *workplace well-being* dengan *work value* mempunyai hubungan yang linier.

c. Pengujian Hipotesis

Perhitungan pada tahap ini untuk melihat bagaimana hubungan antara *Workplace well-being* dengan *work value* pada karyawan prosuksi PT Gress Board Mojokerto. Uji hipotetis dilakukan melalui uji korelasi product moment. Dari hasil korelasi tersebut variabel *Workplace well-being* dan *work value* menunjukkan nilai signifikansi 0.000.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kaidah korelasi yang digunakan jika signifikansi < 0.05 maka Ha diterima dan jika signifikansi > 0.05 maka Ho diterima. Harga korelasi berkisar dari 0 sampai dengan 1 dimana semakin tinggi harga koefisien korelasinya berarti semakin kuat korelasinya dan sebaliknya (Muhid, 2012). Berikut tabel korelasi product moment *Workplace well-being* dan *Work Value* :

Tabel 16
Hasil Uji Korelasi Product Moment *Workplace well-being* dan *Work Value*

Variabel	**Signifikansi**	**Koefisien Korelasi**	**Jumlah**
Workplace well-being dan *Work Value*	0.000	0.656	80

Dari hasil tabel ditemukan korelasi dua variabel. Korelasi antara *workplace well-being* dan *work value* dari tabel tersebut diperoleh besaran koefisien korelasi antara dua variabel sebesar 0.656 dengan taraf signifikani 0.000. Hasil korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *workplace well-being* dan *work value*. Sesuai dengan kaidah *correlation* jika signifikansi < 0.0 5 maka Ha diterima dan jika signifikansi > 0.05 maka Ho diterima (Muhid, 2012). Artinya ada hubungan yang signifikan antara *workplace well-being* dengan *work value*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti diketahui bahwa Ada hubungan antara *workplace wellbeing* dan *work value* pada karyawan PT Gressboard Mojokerto. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Page (2005) yang menyatakan bahwa dalam menentukan *workplace well-being* pada karyawan sangat menekankan pentingnya nilai-nilai dalam pekerjaan (*work values*) dimana nilai-nilai dalam pekerjaan tersebut dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya. Nilai-nilai dalam pekerjaan baik instrinsik maupun ekstrinsik merupakan derajat keberhargaan, kepentingan dan hal-hal yang disukai oleh karyawan di tempat kerja (Knoop, 1994 dalam Page, 2005).

Dalam ranah pekerjaan, Page (2005) menjelaskan bahwa dalam menentukan *workplace well-being* pada karyawan sangat menekankan pentingnya nilai-nilai dalam pekerjaan (*work values*) dimana nilai-nilai dalam pekerjaan tersebut dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya. Nilai-nilai dalam pekerjaan baik instrinsik maupun ekstrinsik merupakan derajat keberhargaan, kepentingan dan hal-hal yang disukai oleh karyawan di tempat kerja (Knoop, 1994 dalam Page, 2005).

Menurut Harter (2002) *Workplace well-being* diakui sebagai elemen fundamental dari organisasi yang sukses berkontribusi terhadap hasil yang diinginkan seperti retensi pekerjaan dan peningkatan *performance*

Harter *et al* (2002: 220) juga mengemukakan bahwa kesejahteraan di lingkungan kerja merupakan kewajiban organisasi untuk membantu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dalam diri karyawan.

Seorang psikolog dibidang perilaku kerja, Johny Stacey Adams (1965) juga memperkuat teori tentang *workplace well-being* dengan mengemukakan pendapat bahwa para pekerja berusaha mencari dan mempertahankan keseimbangan antara masukan-masukan yang mereka bawa kedalam pekerjaan dan keluaran yang mereka terima dari bekerja dibandingkan dengan masukan dan keluaran yang diterima dari hal lain selain dalam pekerjaan. Teori tersebut percaya bahwa para pekerja menghargai nilai perlakuan yang adil yang mereka peroleh dari tempat kerja yang dapat menyebabkan mereka termotivasi untuk menjaga hubungan dengan organisasi dan rekan kerja dalam organisasi.

Kesejahteraan karyawan juga merupakan hal penting bagi organisasi karena organisasi telah menghabiskan sumber daya *substantial,* dalam *hiring, training, developing* dan juga dalam memotivasi karyawan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut (Thiruchelvi dan Supriya, 2012)

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siu, Lu dan Cheng (2003 dalam Siu et al.,2005) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara nilai kerja dan *workplace well-being* pada karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lu et al (2011) yang juga menunjukkan bahwa nilai kerja berhubungan secara positif dengan *workplace well-being* yang dimiliki oleh karyawan di suatu perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang dilakukan di PT Gressboard Mojokerto ini juga memiliki data demografi subjek penelitian. Dimana data demografi subjek diketahui bahwa semua subjek penelitian berjenis kelamin lak-laki dan subjek berusia 20 – 29 tahun. Dari data demografi tentang usia subjek diketahui bahwa subjek dengan presentase terbesar yakni 14% atau berjumlah 11 orang karyawan berada pada usia 24 tahun. Sedangkan subjek dengan presentase terendah yaitu 3% berada pada usia 20 tahun. *Workplace well-being* tertinggi berada pada usia 28 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai rata-rata yang diperoleh dari jumlah seluruh nilai yang kemudian di bagi dengan jumlah individu/responden (*mean*) sebesar 1.677 dan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata (standart deviasi) sebesar 1.696, sedangkan *workplace well-being* terendah berada pada usia 22 tahun berjumlah 8 orang dengan nilai mean sebesar 1.652 dan standar deviasi sebesar 6.435 sedangkan variabel *Work value,* nilai tertinggi berada pada usia 28 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai mean sebesar 3.000 dan standar deviasi sebesar 3.460 sementara *work value* terendah berada pada usia 21 tahun berjumlah 8 orang dengan nilai mean sebesar 2.672 dan standar deviasi sebesar 4.068.

Data demografi *workplace well-being* berdasarkan usia ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Keyes, Shmotkin, dan Ryff (dalam Sivanathan et al., 2004) bahwa semakin tua usia pekerja maka akan mempengaruhi *workplace well-being* yang mereka peroleh. Pendapat serupa dikemukakan oleh rustanty (2011) bahwa *workplace well-being* dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipengaruhi oleh usia dimana diketahui semakin bertambahnya usia seseorang dapat mempengaruhi *workplace well-being* pekerja.

Data demografi tentang lama masa kerja menunjukkan bahwa pada masa kerja ≥ 2 tahun memiliki jumlah subjek yang sama baik pada variabel *workplace well-being* maupun *work value* dengan jumlah subjek sebanyak 80 orang. *Workplace well-being* yang dimiliki oleh subjek yang memiliki lama masa kerja ≥ 2 tahun menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh dari jumlah seluruh nilai yang kemudian di bagi dengan jumlah individu/responden (*mean*) sebesar 207.34 dan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata (standart deviasi) 4.050. Sedangkan *work value* yang diperoleh menujukkan nilai mean sebesar 241.55 dan standar deviasi sebesar 10.495

Mengenai masa kerja Enders dan Smoak (dalam wulandari, 2012) mengungkapkan bahwa bahwa kesejahteraan pekerja dapat dirasakan setelah seseorang bekerja selama dua tahun diperusahaannya. Sejalan dengan pengertian diatas schimit & hayes (dalam haryanto, 2010) menyimpulkan bahwa masa kerja dapat mempengaruhi keterikatan karyawan dan kesejahteraan yg dirasakan karyawan pada pekerjaannya sehingga akan meningkatkan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Data demografi tentang unit kerja menunjukkan bahwa dari delapan unit kerja memiliki persentase yang sama yaitu 1.25% atau 10 orang tiap unit kerja dimana nilai *workplace well-being* tertinggi berada pada unit kerja *Forklift* dengan nilai rata-rata yang diperoleh dari jumlah seluruh nilai yang kemudian di bagi dengan jumlah individu/responden (*mean*) sebesar 205.40 dan besar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata (standart deviasi) sebesar 4.926 sedangkan *workplace well-being* terendah berada pada unit kerja *Pressing* yang memiliki mean sebesar 209.00 dengan standar deviasi 3.232. Sedangakan *work value* tertinggi terdapat pada unit kerja *drying* dengan nilai mean sebesar 245.60 dan standart deviasi sebesar 13.842. Sementara *work value* terendah berada pada unit kerja *Stacking* yang memiliki mean sebesar 242.00 dengan standar deviasi 5.011.

Data demografi *workplace well-being* berdasarkan unit kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Irani, Standing, dan Themistocleous, 2007: Wood, Stride, Threapleton, Wearn, Nolan, Osborn, Paul, dan Johnson, 2010) yang menyatakan bahwa hal ini dapat disebabkan karena individu dengan tuntutan pekerjaan dalam suatu unit kerja yang rendah akan merasakan kesejahteraan di lingkungan kerja yang tinggi karena mendapatkan pengalaman-pengalaman yang positif sehingga ia akan merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi dan sebaliknya. Hal ini yang dirasakan oleh karyawan pada unit kerja *pressing* sehingga mereka memperoleh nilai *workplace well-being* yang tertinggi bila dibandingkan dengan unit kerja *forklift*.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan mengenai *workplace well-being* dan *work value*. Peneliti menegaskan bahwa *workplace well-being* sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan dan perusahaan agar tercipta suatu hubungan yang saling menguntungkan. *Workplace well-being* juga dapat meningkatkan perilaku yang meningkatkan frekuensi emosi positif sehingga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat menyebabkan meningkatnya kejelasan harapan, pemahaman dan penggunaan sumber daya yang sesuai dengan tujuan perusahaan, pemenuhan individu dalam pekerjaan, ikatan individu melalui rasa peduli, kepemilikan terhadap altruistik dan dampak nyata perusahaan serta pembelajaran bahwa hal itu sejalan dengan misi bersama dengan organisasi atau perusahaan. Hal ini semakin memperjelas bahwa *workplace well-being* memiliki efek jangka panjang yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti menggunakan korelasi *product moment*, maka diperoleh hasil bahwasannya terdapat hubungan yang positif antara *workplace well-being* dan *work value* pada karyawan PT Gressboard Mojokerto.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang ada dalam penelitian yang telah dilakukan. Dari serangkaian hasil penelitian yang peneliti lakukan serta kesimpulan yang ada, peneliti akan mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, yakni sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan :
   a. Setiap karyawan agar mewujudkan nilai-nilai kerja dalam kesehariannya melalui kinerja yang dilakukan terhadap perusahaan agar dapat memperoleh kesejahteraan di tempat kerja.
2. Bagi Organisasi / Perusahaan :
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak organisasi atau perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja, hubungan antara karyawan di tempat kerja baik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungannya dengan atasan atau karyawan lainnya, maupun kebijakan-kebijakan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan rasa sejahtera yang dirasakan karyawan di tempat kerja.

b. Untuk dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi terhadap hasil kerja yang baik dari karyawan dan meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

3. Pada Peneliti Selanjutnya :

a. Penelitian selanjutnnya agar meneliti variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* yang diperoleh karyawan, misalnya kepuasan, kepribadian, *core self- evaluation*, tujuan kerja, pencapaian kerja dan *life values*

b. Pada proses pelaksanaan administrasi tes sebaiknya peneliti menemani responden dalam menjawab skala yang diberikan kepada responden agar responden dapat bertanya langsung kepada peneliti tentang aitem yang tidak dimengerti sehingga terjadi keselarasan pemahaman tentang aitem tersebut bagi peneliti dan responden penelitian.

c. Dalam penyebaran skala sikap berupa angket kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian sebaiknya tidak diberikan secara sekaligus karena banyaknya jumlah aitem yang harus dijawab oleh responden sehinggamemungkinkan hasil data yang tidak akurat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Acas (2012) *Health, work and well-being*. Advisory, Conciliation and Arbitration Service

Arikunto, Suharsimi. (2002) *Prosedur Penelitian* (*Suatu Pendekatan Praktek*). Jakarta : PT Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. (2008). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta : Bumi aksara

Arikunto, Suharsimi. (2010).*Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta :Rineka Cipta

Avey, James , B , Luthans, Fred., Ronda M., & Palmer , Noel F. (2010). Impact of posive psychological capital on employee well-being overtime. *Journal of Occupational Health Psychology 2010,* Vol. 15, No.17-2.

Azwar, S. (2011). Sikap dan Perilaku. *Dalam*: *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. 2nd ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 3-22.

Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian.*Yogyakarta : Pustaka Belajar

Becker, B.W and Connor, P.E.(1981).Personal Values of The Heavy Users of Mass Media. *Journal of Advertising Research,* 21 (10) Oktober, hal 37-43

Berry, John W., *et al*. (1999). *Psikologi Lintas Budaya: Riset dan Aplikasi* (Edisi Indonesia). Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama

Bruenette, M and Countere, S. 2013. "Risk Management Behaviour of a Fourest Owner to address Growth Risk" *Agricultural and Resources Economics Review 42/2*. Agustus 2013 : 394-396

Bryson, A., Forth, John., & Stokes, Lucy. (2014) *Does Worker Well-being Affect Workplace Performance*. Department For Business Innovation & Skills

Campbell, A., Converse, P.E.,& Rodgers W. L., (1976). *The Quality Of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfaction.* New York: Russel Sage

Cannon, Joseph P., Perreaut, Jr William D., McCarthy, E.Jerome. (2011). *Pemasaran Dasar : Pendekatan Manajerial Global.* Edisi keenam belas. Salemba Empat. Jakarta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Cherrington, David J. (1980). *Organizational Behavior. " The Management of Individual and Organizational Performance".* Massachusetts-USA: Allyn & Bacon

Cohen, L., et al (2007). *Research Methods in Education*. (*Sixth Edition*) New York: Routledge

Cooper, C.L., & Cartwright, S. (1994). A Model of Job Stress and Psysical Health : The Role Of Individual Differences. *Personality and Individual Differences,* 16 (6), 653-655

Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management, 25*, 357.

Daryanto, Sheila N. 2013. Dinamika Nilai Kerja: Studi Indigeneous Karyawan Bersuku Jawa.*Skripsi Jurusan Psikologi UNNES* hal 27-32.

Dayakisni, T & Yuniardi. (2003). *Psikologi Lintas Budaya.* Malang : UMM Press.

De Simone, Stephania. (2014). *The Affective Component of Workplace in Organizational Behavior Studies.* American International Journal of Contemporary Research , 4 (9), 38-43

Diener, Ed., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). *The Satisfaction of Life Scale.* Journal of Personality Assesment, 49, 71- 75

England, G.W. (1973). *The Manager and His Values : An International Perspective From The United States, Japan, Korea, India and Australia.* Cambridge : Mas Ballinger.

Fisher, C. D. (2014). *Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work*. In P.Y Chen , & C. L. Cooper (Eds), Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and Wellbeing, Vol. III, (pp.9-33). John Wiley & Sons

Gardner, Howard. (2007). *Responsibility of work : How Leading Professionals Act for Don't Act Responsibly.*

Gilberth, B & Benson, P.G.(2004). The Contribution of Supervisor Behavior To Employee Psychological Well-being , Work & Stress., 18, 255- 266

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unitlevel Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology Vol.87: hal.268-79*

Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi* , Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Hofstede, Geert. 1980. *Culture's Consequence: International Differencesin Work-Related Values*. Abridged edition.

Ilies, R., & Judges, T.A. (2003). Understanding the dynamic relationship among personality,mood and job satisfaction : A Field Experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decicssion Processes*, 89, pp 1119-1139

International Labor Organisation cited in Harter,J.K&Arora,R (2010). The Impact of time spent working and job-fit on well-being around the world. In E. Diener,J.F.Helliwel& D.Kahneman(Eds). International Differences in well-being.Oxford: Oxford University Press

Judge,TA.,Thoresen,C.J.,Bono,J.E., & Patton,G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship : A qualitative and quantitative review. *Pschological Bulletin,*127, 376-407

Knapp, M.C. 1991. Factors that Audit Comitte Members Use as Surogates for Audit Quality. Auditing : A Journal Of Practice & Theory (Spring) : 35-52

Kochan, T. A & Barocci, T.A. (1985). *Human Resourse Management and Industrial Relations*, Boston, MA: Little Brown.

Li, Chuntao, et al.2005. *Audit Firm Size Effects in China's Emerging Audit Market*. Melalui http://www.econ.upf.es/docs/papers/downloads/452.pdf

Lu, Luo., Kao, Shu-fang., Siu, Oi-Ling.,& Lu, Chang-qin. (2011). Work Stress,Chinese Work Values and Workplace Well-being In The Greater China. *The Journal of Social Psychology, 151 (6), 767-783*

Mahdian, E dan M. M. Tehrani. 2007. Evaluation The effect of Milk Total Solids on The Relationship Between Growth and activity of starter Cultures and Quality of Concentrated Yogurt. *Am-Euras. J. Agric & Environ. Sci., 2(5)* : 587-592,2007

Maier, G. W & Brunstein, J.C. (2011). The Role of Personal Work Goals in Newcomers, Satisfaction & Organizatioanal Commitment *Journal of Applied Psychology* . Volume 86, No. 5, 1024-1042

Margono, Drs. S. Margono .(2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Matic, Jennifer L. 2008. Cultural Differences In Employee Work Value and Implications for Management. *The America Collage of Management Technology*, Vol. 13/2 hal 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Matsumoto,David & Juang, Linda. 2008. *Culture and Psychology,* United State : Thompson

Muhid, Abdul. (2012). Analisis Statistik. Surabaya: Zifatama Publishing

Noor, Juliansyah. (2011) *Metodologi Penelitian,* Prenada Media Group, Jakarta

Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace.* Melbourne: Deakin University.

Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Soc Indic Res,* 441-458.

Robbins, Stephen P. (2005). *Perilaku Organisasi.*Edisi kesembilan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Sawitri,Dewi wening. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dan Workplace Well-being pada Pekerja Pabrik. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Schwartz, M. William. (2005). *Pedoman klinis Pediatri.* Jakarta : EGC

Singgih, Santoso. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Siu, Oi-Ling., Spector, Paul E., Cooper,Cary L., & Lu, Chang-qin. (2005). Work Stress,Self Efficacy, Chinese Work Values and Workplace Well-being in Hongkong and Beijing. *International Journal Of Stress Management, Vol.12, No.3, 274-288*

Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling J. (2004). Leading Well: Transformational Leadership and Well- Being. Dalam Linley, P. A. & Joseph, S. (Eds.). *Positive Psychology in Practice (241-255).* New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Stefanus, S. dan Echy.A.V. (2012). *Pengaruh Employee Engangement dan Workplace Well-being terhadap Turnover Intention.* Journal of Applied Psychology

Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan.* Jogjakarta : Graha Ilmu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suryabrata,Sumadi. 1998. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Turmudi. 2008. *Landasan Filsafat dan Teori Pembelajaran Matematika (Berparadigma Eksploratif dan Investigatif)*. Jakarta: Leuser Cita Pustaka.

Uçanok, Başak. 2009. The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behaviour.*International Journal of Human Social Sciences* hal 2.

U.S.Departement of Health and Human services. (1999). *Mental health: A report of the Surgeon General.* Rockville,MD : Author

Wanda Irawan dan Alice Salendru. (2011). *Hubungan antara Job Demands dengan Workplace Well-being pada Pekerja Shift*. Jurnal Psikologi Pitutur, Vol. 1, Hal 33- 44

Warr, P.(1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E., Deiner., & N.Schwarz (Eds), *Well-being: The Foundations of the hedonic psychology* (pp.392-412).New york : Russel Sage

Wrzesniewski, A., Mc Cauley, C., Rozin, P., Schwartz,B.(1997). Jobs, Careers and callings: People's relation to their work. *Journal Research in Personality*,31,21-33

(https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/970)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id