

**HUBUNGAN NILAI KERJA DENGAN *WORKPLACE WELL
BEING* PADA PEGAWAI KANTOR BALAI WILAYAH
SUNGAI SUMATERA I KEMENTERIAN PEKERJAAN
UMUM PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

Disusun oleh :

**Ichwan
210901066**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN NILAI KERJA DENGAN *WORKPLACE WELLBEING* PADA PEGAWAI KANTOR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA I KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM PROVINSI ACEH

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Banda Aceh Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memproleh Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**ICHWAN
NIM: 210901066**

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1,


Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 197004201997031001

Pembimbing II,


Ida Fitria, S.Psi., M.Sc
NIP. 198805252023212049

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

HUBUNGAN NILAI KERJA DENGAN *WORKPLACE WELL BEING*
PADA PEGAWAI KANTOR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA I
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM PROVINSI ACEH

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Meraih Gelar
Sarjana S-1 Psikologi

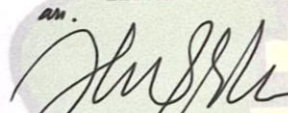
Diajukan Oleh :

Ichwan
NIM. 210901066

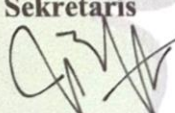
Pada Hari/Tanggal :
Senin, 28 Juli 2025

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

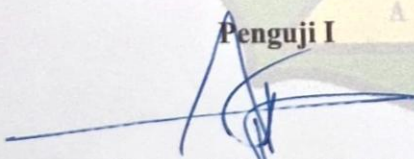
Ketua


Prof. Dr. Safrilisyah, S.Ag., M.Si
NIP. 197004201997031001

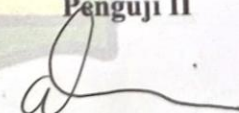
Sekretaris


Ida Fitria., S.Psi., M.Sc
NIP. 198805252023212049

Penguji I


Jasmadi, S.Psi., M.A, Psikolog
NIP. 197609122006041001

Penguji II


Cut Rizka Aliana, S. Psi., M. Si
NIP. 199010312019032014

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Muslim, M.Si.
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ichwan

Nim : 210901066

Prodi : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana pada suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pusaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 21 Juli 2025

Yang Menyatakan



Ichwan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamiin. Segala puji beserta syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan karunia Nya setiap saat sehingga saya Ichwan dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Hubungan Nilai Kerja Dengan *Workplace Well Being* Pegawai Pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera I Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Aceh ”. Sholawat beriringan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah ke alam Islamiyah. Suatu kebahagiaan tersendiri jika suatu tugas dapat terselesaikan dengan sebaik baiknya. Bagi saya, penyusunan skripsi merupakan suatu tugas yang tidak ringan. Saya sadar, banyak sekali hambatan yang penulis hadapi dalam proses penyusunan skripsi ini. Saya sadar bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berupa bantuan, nasihat, motivasi, do’a dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Ucapan terima kasih yang tak utama dan tak terhingga kepada kedua orang tua saya, Ayah Drs. Abdullah, M.Pd dan ibu Darnila yang telah senantiasa memberikan segala bentuk dukungan dan senantiasa selalu mendoakan anaknya, dan selalu memastikannya anaknya untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terima kasih atas nasihat, motivasi, semangat, serta kasih sayang yang diberikan kepada penulis dalam proses menyelesaikan saya. Terima kasih telah yakin dan percaya atas segala keputusan saya bisa sampai di tahap ini.

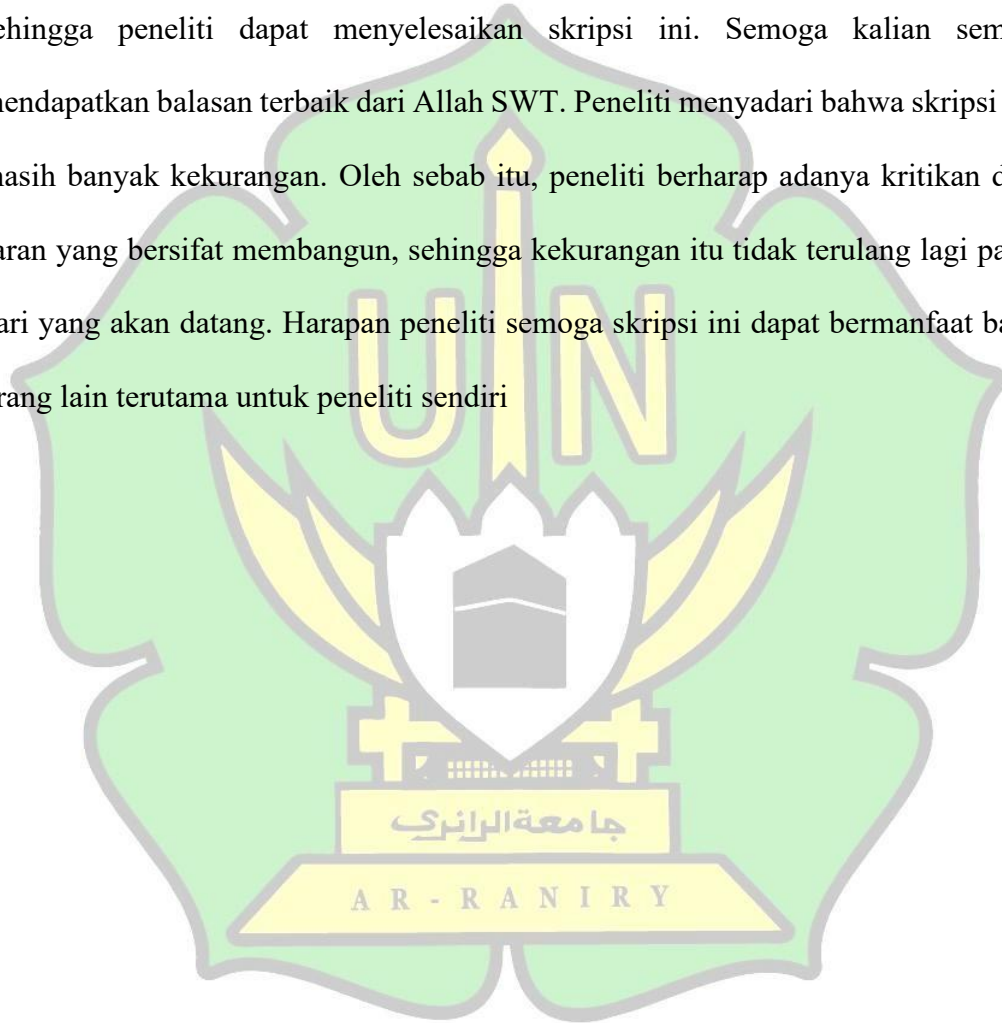
Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si. sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si. sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan dan juga selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag. Ph.D. sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan, telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto Saleh, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, Telah memberikan dukungan dan motivasi.
6. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A, Psikolog, selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dalam penyelesain skripsi ini, dan juga sebagai dosen penguji siding skripsi.
7. Ibu Ida Fitria., S.Psi., M.Sc selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan motivasi kepada saya, memberikan arahan, serta telah banyak membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi

8. Ibu Cut Rizka Aliana, S. Psi., M. Si selaku penguji sidang skripsi saya, terimakasih sudah memberikan saran dan kritikan yang bermanfaat pada penulisan karya ilmiah ini.
9. Seluruh Dosen, Staff dan Civitas Akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
10. Terima kasih kepada Pegawai Pegawai BWS Sumatera I Kementerian PU Provinsi Aceh yang telah menyempatkan waktunya dan yang telah senantiasa berpartisipasi, meluangkan waktu dan membantu dalam pengisian kuesioner penelitian untuk tugas akhir penulis. Bantuan yang kalian berikan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Terima kasih kepada kakak dan abang kandung saya. Hayatun Nufus, Zulfa Maknun, Ikram Mudin, dan Ihsan. Terimakasih kepada bang ipar dan kakak ipar saya, Muhajir, Syafrizal, dan kak Ovi yang selalu memberikan motivasi untuk semangat dalam menulis tugas akhir ini.
12. Terima kasih kepada sahabat saya, M Ilham Javiersyah dan Muhammad Aribrizal yang telah kebersamai dari awal perkuliahan hingga akhir serta memberi dukungan dan motivasi. Terimakasih juga kepada sahabat saya Ashief, Keken, Fikri. Dan terimakasih juga kepada sahabat saya dari SMP saya Ravi Syahrani yang turut memberikan motivasi dan dukungan kepada saya
13. Terima kasih kepada seseorang yang tidak bisa saya sebut namanya yang sudah kebersamai dari semester 2 hingga semester akhir, dan memberikan dukungan dan semangat kepada saya.

14. Terima kasih kepada seluruh teman-teman yang tidak dapat saya sebutin satu persatu yang ikut kebersamai saya, dan juga kepada seluruh angkatan 2021.

Peneliti mengucapkan terima kasih banyak atas doa, dukungan dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga kalian semua mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, peneliti berharap adanya kritikan dan saran yang bersifat membangun, sehingga kekurangan itu tidak terulang lagi pada hari yang akan datang. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain terutama untuk peneliti sendiri



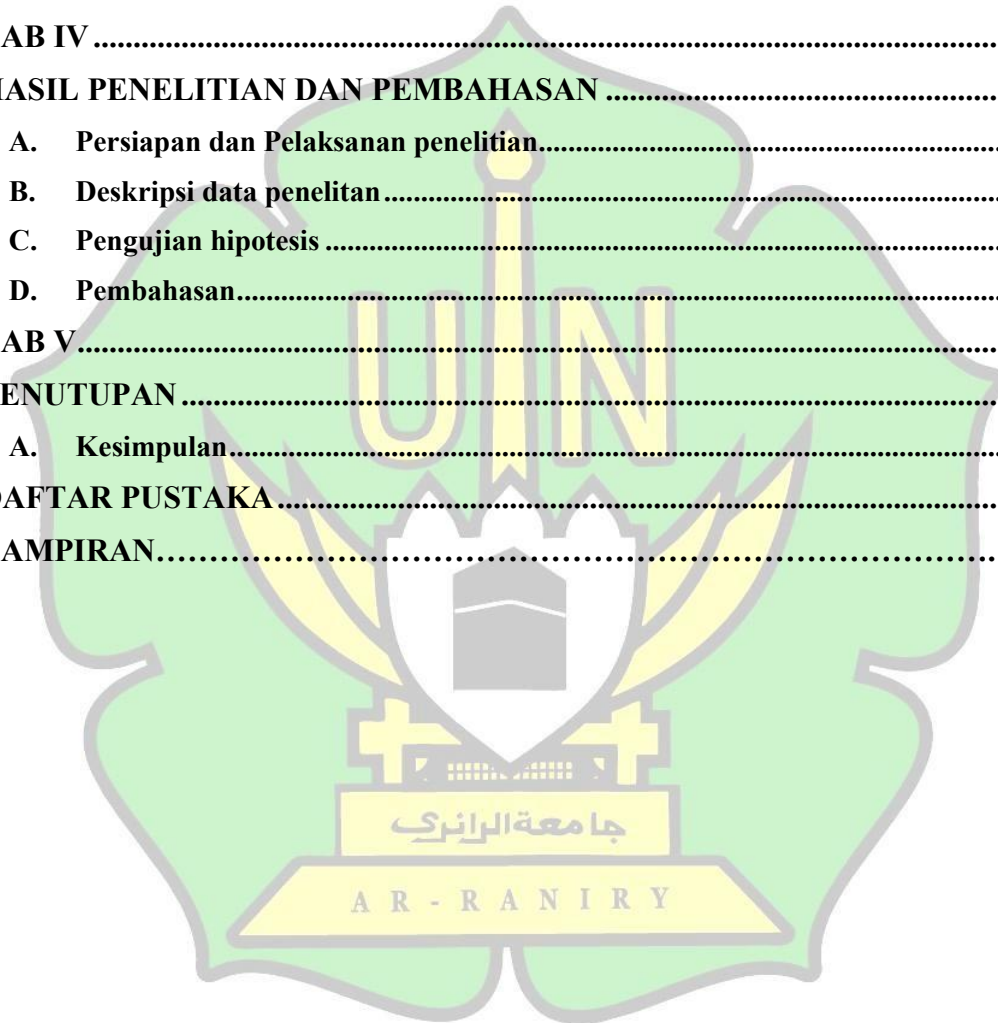
Banda Aceh, 22 Juli 2025
Peneliti

Ichwan
NIM. 210901066

DAFTAR ISI

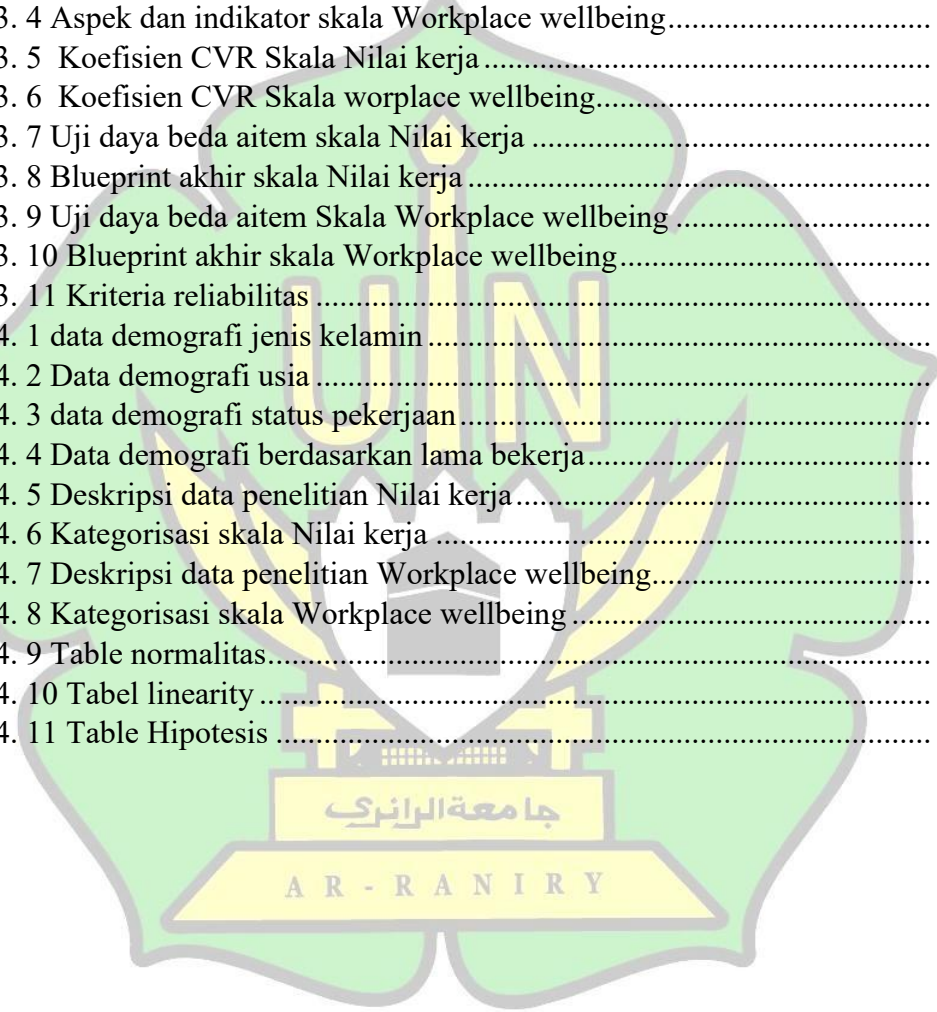
COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABLE	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah.....	5
C. Tujuan penelitian	6
D. Manfaat penelitian	6
E. Keaslian penelitian.....	7
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
A. <i>Workplace Wellbeing</i>	9
1. Pengertian <i>Workplace Wellbeing</i>	9
2. Dimensi <i>Workplace wellbeing</i>	12
3. Faktor Faktor <i>Workplace Wellbeing</i>	15
B. <i>Work Values</i> (Nilai kerja)	20
1. Pengertian Nilai kerja.....	20
2. Dimensi Nilai kerja	21
3. Faktor Nilai kerja	23
C. Hubungan Nilai kerja dengan <i>Workplace Wellbeing</i>	24
D. Hipotesis.....	25
BAB III.....	26
METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan dan metode penelitian.....	26

B. Identifikasi variabel penelitian	26
C. Definisi operasional variabel penelitian	27
D. Subjek penelitian.....	27
E. Teknik pengumpulan data	29
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Persiapan dan Pelaksanaan penelitian.....	41
B. Deskripsi data penelitan	43
C. Pengujian hipotesis	49
D. Pembahasan.....	51
BAB V	54
PENUTUPAN	54
A. Kesimpulan.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	59



DAFTAR TABLE

Tabel 3. 1 Populasi.....	28
Tabel 3. 2 Skor Aitem Favorable dan Unfavorable	29
Tabel 3. 3 Aspek dan indikator skala Nilai kerja	30
Tabel 3. 4 Aspek dan indikator skala Workplace wellbeing.....	31
Tabel 3. 5 Koefisien CVR Skala Nilai kerja	33
Tabel 3. 6 Koefisien CVR Skala worplace wellbeing.....	34
Tabel 3. 7 Uji daya beda aitem skala Nilai kerja	35
Tabel 3. 8 Blueprint akhir skala Nilai kerja	35
Tabel 3. 9 Uji daya beda aitem Skala Workplace wellbeing	36
Tabel 3. 10 Blueprint akhir skala Workplace wellbeing.....	36
Tabel 3. 11 Kriteria reliabilitas	37
Tabel 4. 1 data demografi jenis kelamin	43
Tabel 4. 2 Data demografi usia	44
Tabel 4. 3 data demografi status pekerjaan.....	44
Tabel 4. 4 Data demografi berdasarkan lama bekerja.....	44
Tabel 4. 5 Deskripsi data penelitian Nilai kerja	45
Tabel 4. 6 Kategorisasi skala Nilai kerja	46
Tabel 4. 7 Deskripsi data penelitian Workplace wellbeing.....	47
Tabel 4. 8 Kategorisasi skala Workplace wellbeing	48
Tabel 4. 9 Table normalitas.....	49
Tabel 4. 10 Tabel linearity	50
Tabel 4. 11 Table Hipotesis	51



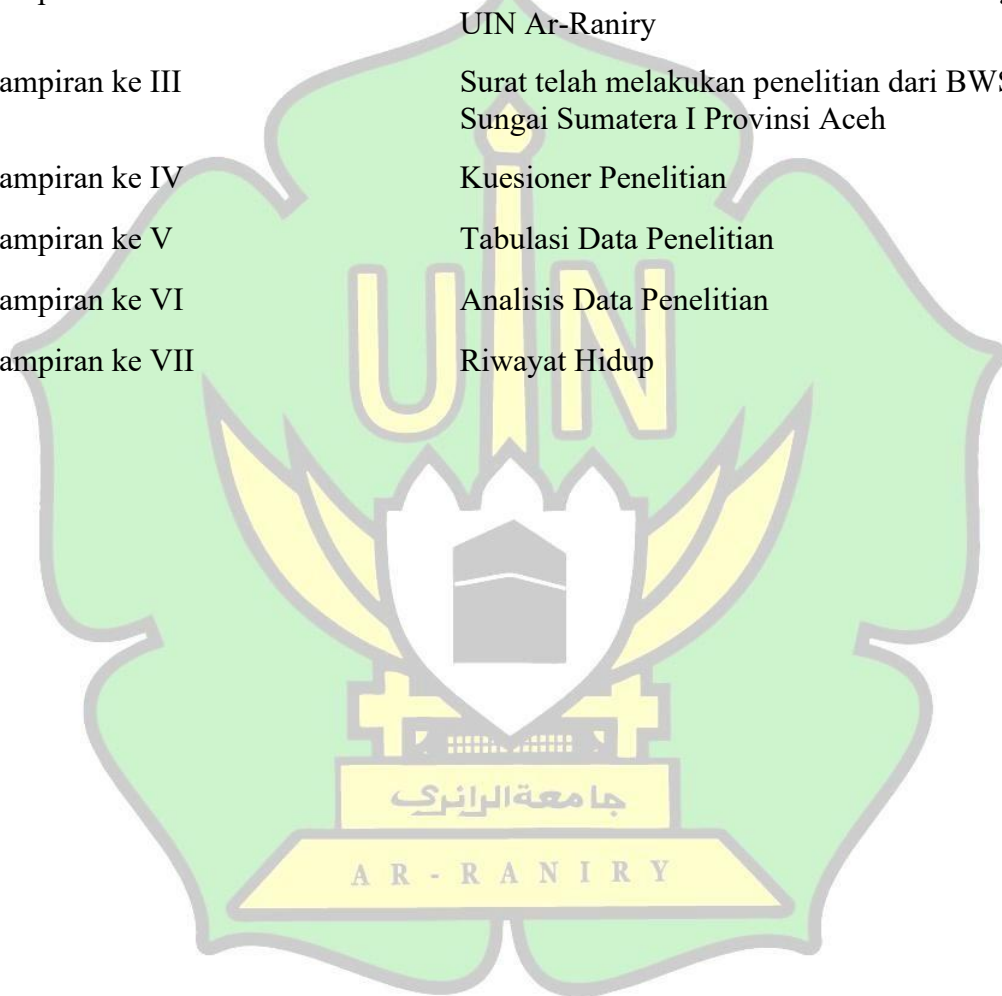
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran ke I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Lampiran ke II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Lampiran ke III	Surat telah melakukan penelitian dari BWS Sungai Sumatera I Provinsi Aceh
Lampiran ke IV	Kuesioner Penelitian
Lampiran ke V	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran ke VI	Analisis Data Penelitian
Lampiran ke VII	Riwayat Hidup



HUBUNGAN NILAI KERJA DENGAN *WORKPLACE WELL BEING* PEGAWAI PADA KANTOR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA I KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM PROVINSI ACEH

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi fenomena bahwa Indonesia tercatat sedang aktif mencari pekerjaan baru, dikarenakan tingginya tingkat pegawai di Indonesia yang memiliki keinginan untuk segera *resign*, yang membuat *workplace wellbeing* pada pegawai menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara nilai kerja dengan *workplace wellbeing* pada pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor BWS Sumatera I Provinsi Aceh berjumlah 150 orang, Teknik yang digunakan adalah teknik *random sampling* berjumlah 104 pegawai. Instrumen yang digunakan yaitu skala nilai kerja dan skala *workplace wellbeing*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, Menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena memperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,839 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara nilai kerja dengan *workplace wellbeing*, yakni semakin tinggi nilai kerja mereka maka akan semakin tinggi pula *workplace wellbeing* pegawai. Hal ini dapat memberikan kontribusi untuk penelitian lebih lanjut terkait *workplace wellbeing* pegawai.

Kata kunci : Nilai kerja, *workplace wellbeing*, Pegawai

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK VALUES AND EMPLOYEE WORKPLACE WELL-BEING AT THE BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA I OFFICE, MINISTRY OF PUBLIC WORKS, ACEH PROVINCE

This research is driven by the phenomenon that Indonesia is actively experiencing a surge in job searches, due to a high number of employees expressing a desire to resign, which in turn leads to a decline in workplace wellbeing. The aim of this study is to examine the relationship between work values and workplace wellbeing among employees. A quantitative approach and correlational method were employed. The population for this study consists of 150 employees at the BWS Sumatera I Office in Aceh Province, selected using a random sampling technique. Instruments used include the Work Values Scale and the Workplace Wellbeing Scale. Data analysis was conducted using the Pearson product-moment correlation test, indicating that the proposed hypothesis was accepted, with a correlation coefficient (r) of 0.839 and a significance value (p) of 0.000 ($p < 0.05$). This demonstrates a significant positive relationship between work values and workplace wellbeing, whereby the higher the employees' work values, the greater their workplace wellbeing. This outcome may contribute to further research concerning employee wellbeing in the workplace.

Keywords: *Work Values, Workplace Wellbeing, Employees*

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia adalah aset krusial bagi perusahaan, keterlibatan pegawai dengan perusahaan sama seperti dengan modal, material, dan mesin. Perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja atau karyawan untuk menjalankan operasionalnya. Karyawan memiliki peran vital karena bakat, energi, dan kreativitas mereka sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja (Rahayu, 2022).

Menurut laporan *State of the Global Workplace (2024)* dari Gallup, sebanyak 52% responden Indonesia tercatat sedang aktif mencari pekerjaan baru, dikarenakan tingginya Tingkat pegawai di Indonesia yang memiliki keinginan untuk segera *resign*. Karyawan yang merasakan *workplace wellbeing* yang tinggi akan cenderung nyaman dengan pekerjaannnya sehingga merasa memiliki komitmen dengan perusahaan tempat bekerja. Jika *workplace wellbeing* yang dirasakan karyawan menurun, maka karyawan cenderung merasa tidak betah dan mengakibatkan munculnya *intensi turnover* (Farahtilah dkk., 2024)

Situs *Jobstreet by seek* juga melakukan survei kepada 17,623 responden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki, pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Sehingga membuat karyawan kehilangan *workplace wellbeing* di tempat kerja, (Gallup, 2024)

Berdasarkan laporan *Workplace Wellbeing 360 Report 2025* dari Intellect, data terbaru menunjukkan bahwa Indonesia masih menghadapi tantangan signifikan dalam hal kesejahteraan dan produktivitas karyawan dibandingkan rata-rata global. Skor produktivitas karyawan di Indonesia hanya mencapai 43,48%, masih di bawah rata-rata global sebesar 46,08%. Lebih lanjut, tingkat kesejahteraan karyawan di Indonesia juga tertinggal dengan skor 53,26%, dibandingkan Malaysia (67,89%) dan Singapura (68,23%), yang berarti *workplace wellbeing* pada pegawai di Indonesia masih tertinggal di bawah rata-rata *workplace wellbeing global* (Intellect, 2025).

Workplace wellbeing pada pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan nilai kerja dari pegawai serta keterlibatan karyawan dalam mengembangkan potensi sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Jerome dalam Annisaa (2022) mengatakan bahwa Pegawai yang sehat dan bahagia memiliki kualitas hidup yang lebih baik, risiko penyakit dan cedera yang lebih rendah, produktivitas kerja yang meningkat, dan kemungkinan yang lebih besar untuk berkontribusi pada komunitas mereka,

dari pada pegawai dengan kesejahteraan yang lebih buruk. kesejahteraan pegawai di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan hidupnya, dan Kesehatan. kesejahteraan pegawai tidak hanya memberikan dampak bagi pegawai itu sendiri namun juga pada perusahaan atau organisasi dimana ia bekerja. Apabila kesehatan dan kesejahteraan pegawai menurun maka kinerja pegawai tersebut juga akan menurun, begitupula sebaliknya (Dominica & Wijono, 2022)

Workplace well-being memiliki peranan penting dalam mengembangkan pegawai dan menghadirkan peluang bagi pegawai untuk dapat merasa bahagia, kompeten, dan puas dalam pekerjaannya. pegawai yang memiliki *well-being* tinggi adalah pegawai yang berada dalam emosi positif sehingga dapat membuat pegawai menjadi lebih produktif dan bahagia. Hal tersebut menunjukkan bahwa *workplace well-being* merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh pegawai.

Dari penjelasan tersebut, peneliti juga tertarik untuk melakukan wawancara kepada salah satu pegawai kantor Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat guna untuk melanjutkan penelitian berikut kutipannya di bawah ini

Cuplikan wawancara 1 : Subjek F

“Berita yang terbaru sekarang ini adalah efisiensi anggaran, nah efisiensi membuat kita kurang enak bekerja atau kurang Sejahtera lah, kenapa? Karena semua diuntut untuk mengerjakan pekerjaan secepatnya secepatnya padahal kalau kita biasa biasa pekerjaan itu bisa dikerjakan sangat nyaman, terus efisiensi ini menghilangkan jatah makan siang kami, yang di mana Ketika jadwal siang kita bisa kumpul sama kawan kawan kita, sekarang jadi tidak bisa, terus kan sekarang udah gk ada lagi perjalanan lapangan, jadinya kita di kantor terus, itu membuat bosan, jenuh, yang lama kelaaman membuat kurangnya rasa Sejahtera kita kita ini.”(F, tatap muka, 21 April 2025)

Cuplikan wawancara 2 : Subjek S

“Saya merasa akhir akhir ini atasan saya tidak pernah lagi mengerjakan saya dalam melakukan pekerjaan yang padahal itu merupakan tugas saya dalam kantor ini, saya merasa tidak dipekerjakan di kantor ini dan itu membuat saya sedikit malas ketika bekerja”(s, pesan whatsapp 20 juli 2024).

Berdasarkan hasil cuplikan wawancara yang disediakan, terlihat bahwa responden F sangat kehilangan *workplace wellbeing* dalam dirinya di karenakan program efisiensi yang di adakan akhir akhir ini, membuat dirinya harus mengerjakan tugas secepat secepatnya, kurangnya *support* teman dan kerabat, dan memunculkan rasa jenuh dan bosan di akibatkan hilangnya perjalanan dinas beliau,. Sementara itu, responden S merasa tidak dihargai karena atasan tidak lagi melibatkannya dalam tugas-tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, sehingga motivasinya menurun.

Salah satu faktor yang mengakibatkan berkurangnya bahkan hilang nya *workplace wellbeing* adalah nilai kerja. Nilai kerja memiliki hubungan yang erat dengan *workplace wellbeing*. Nilai kerja yang kuat, seperti dedikasi, integritas, dan komitmen terhadap tujuan organisasi, dapat meningkatkan perasaan puas dan terpenuhi dalam pekerjaan. Pegawai yang merasa nilai-nilainya sejalan dengan nilai organisasi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan loyalitas yang lebih besar. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi dapat memicu konflik internal, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif pada kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung dan menghargai nilai-nilai pegawai agar dapat meningkatkan *workplace wellbeing* secara keseluruhan.

Ketidaksesuaian antara harapan atau latar belakang pekerjaan dengan realitas pekerjaan, dan perasaan tidak dihargai, dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Nilai kerja merupakan cerminan dari kebutuhan atau tujuan hidup yang dicari individu untuk meraih kepuasan hidup yang diperolehnya dari pekerjaan yang mereka tekuni. Teori dan studi-studi mengenai Nilai kerja membedakan antara *intrinsic work values* dan *extrinsic*. *Intrinsic work values* adalah nilai-nilai yang berhubungan langsung dengan isi pekerjaan itu sendiri, seperti kompetensi yang dibutuhkan, minat pribadi, harga diri, status, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Sebaliknya, *extrinsic work values* adalah nilai-nilai yang berkaitan dengan aspek-aspek di luar pekerjaan yang bersifat ekonomis atau berhubungan dengan imbalan eksternal, seperti prestise, prestasi kerja, pencapaian target, atau promosi jabatan (Permadi & Primana, 2018)

Berdasarkan uraian di atas *workplace wellbeing* yang telah dibahas atau diungkapkan oleh para ahli dan hubungannya dengan Nilai kerja yang diasumsikan menjadi salah satu faktor penyebab berkurangnya *workplace wellbeing*, penulis tertarik mengangkat permasalahan ini lebih lanjut terkait hubungan Nilai kerja dengan *workplace wellbeing* pada pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera I provinsi Aceh.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang yang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan

Nilai kerja dengan *Workplace well being* pada Pegawai kantor Balai wilayah Sungai Sumatra I Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Aceh?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Nilai kerja dengan *Workplace well being* pada pegawai Balai wilayah Sungai Sumatra I Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Aceh

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengetahuan khususnya tentang Nilai kerja dan *workplace well being* pada pegawai kantor BWS Sungai Sumatra I Provinsi Aceh dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Organisasi, manfaat dari penelitian ini adalah dapat mengetahui apakah pegawai kantor BWS Sumatra I memiliki *Workplace well being* yang tinggi atau rendah. dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan dalam meningkatkan pemberian bantuan kepada teman dan sesama.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat membantu atau menjadi referensi kepada peneliti selanjutnya dalam meneliti nilai kerja dengan *workplace wellbeing*

E. Keaslian penelitian

Keaslian penelitian ini dilandaskan pada hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dimana penelitian sebelumnya memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis Penelitian yang dilakukan oleh Dominica & Wijono (2022) “Hubungan antara *job demand* dengan *workplace well being* pada pegawai generasi z di Jakarta” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah subjek 120 pegawai hasil penelitian memiliki hubungan signifikan negatif, dengan kata lain semakin tinggi *job demand* maka *workplace well being* rendah, begitupula sebaliknya semakin rendah *job demand*, *workplace well being* tinggi.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Permadi & Primana (2018) dengan judul “Nilai kerja (*work values*) dan adaptabilitas karier peserta didik kelas ix di Depok, Jawa barat”, dan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 569 peserta didik kelas IX SMP di Depok, Jawa Barat dan memperoleh Hasil olah data statistik Pearson Correlation menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work values* dan adaptabilitas karier..

Penelitian selanjutnya di lakukan oleh Annisaa (2022) “Hubungan *work values* dengan *work place well-being* pada pegawai di cv hazelia medika Pekanbaru” peneliti menggunakan populasi yang ada di CV. Hazelia Medika, yaitu seluruh pegawai pada CV. Hazelia Medika yang berjumlah 55 orang. Dan memperoleh hasil dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara work value dengan work place wellbeing, hipotesis yang diajukan “semakin tinggi work

value akan semakin tinggi tingkat *Workplace well-being* pada pegawai” dinyatakan diterima.

penelitian selanjutnya yang di lakukan oleh Pantouw, dkk (2019) “Pengaruh nilai kerja terhadap kinerja pegawai studi pada pegawai generasi milenial di bank mandiri area Manado” Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Mandiri Area Manado. Dan memiliki populasi sebanyak 60 dan memperoleh hasil bahwa penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Studi pada pegawai generasi milenial di Bank Mandiri Area Manado.

Penelitian selanjutnya yang di lakukan oleh Hanik Ahyani (2023), “Hubungan kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) dan disiplin kerja pada pegawai negeri sipil dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (pupr) kabupaten Kudus” penelitian ini dilaksanakan di Dinas PUPR Kabupaten Kudus. Hipotesis penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *workplace well-being* dan disiplin kerja pada PNS.

Sedangkan peneliti mengambil judul hubungan Nilai kerja dengan *workplace wellbeing* pada pegawai Balai wilayah Sungai Sumatra I Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Aceh. Yang membedakan dengan peneliti sebelumnya adalah terletak pada tempat waktu, tahun, kebaruan penelitian serta perbedaan variable X merupakan salah satu faktor pembeda antara penelitian penelitian terdahulu. Dan pemilihan tempat yang jauh berbeda.