

**PERBEDAAN *WORKPLACE WELL – BEING* PADA
KARYAWAN DINAS KESEHATAN ACEH BARAT
DITINJAU BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**SULTAN JULINURHATA
NIM. 190901014**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERBEDAAN *WORKPLACE WELL – BEING* PADA KARYAWAN DINAS KESEHATAN
ACEH BARAT DITINJAU BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

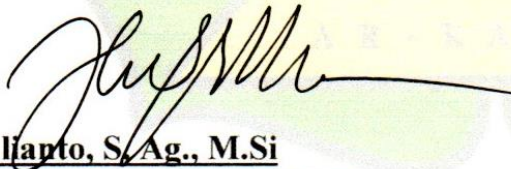
Oleh

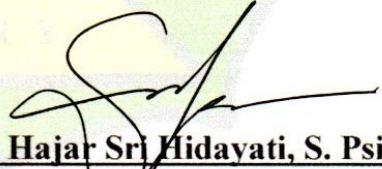
**Sultan Julinurhata
190901014**

Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II


Julianto, S. Ag., M.Si
NIP. 197209021997031002


Siti Hajar Sri Hidayati, S. Psi., M.A
NIP. 199107142022032001

**PERBEDAAN *WORKPLACE WELL – BEING* PADA KARYAWAN DINAS
KESEHATAN ACEH BARAT DITINJAU BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 psikologi (S.Psi)
Diajukan Oleh :

**Sultan Julinurhata
190901014**

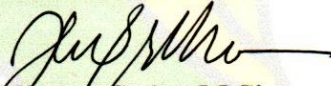
Pada Hari/Tanggal

Kamis, 05 Mei 2026 M

di

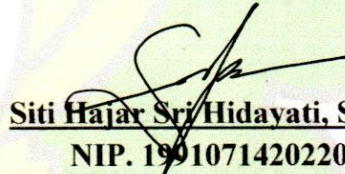
**Darussalam - Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

Ketua,



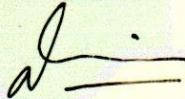
Juhanto S. Ag., M.Si
NIP. 197209021997031002

Sekretaris,



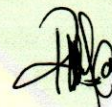
Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A
NIP. 199107142022032001

Penguji I,



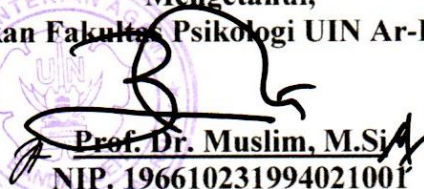
Cut Rizka Aliana, S. Psi., M. Si
NIP. 199010312019032014

Penguji II,



Rifqa Aulia Hafifuddin, S.Psi., M. Psi Psikolog
NIP. 199002052025052002

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**



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



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya:

Nama : Sultan Julinurhata

NIM :190901014

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PERBEDAAN *WORKPLACE WELL – BEING* PADA KARYAWAN DINAS KESEHATAN ACEH BARAT DITINJAU BERDASARKAN JENIS KELAMIN” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiasi, baik sebagian maupun seluruhnya, dari karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebutkan sumbernya secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiasi atau pelanggaran, maka saya bersedia menerima yang berlaku di UIN Ar – Raniry.

Banda Aceh, 25 April 2026
Yang menyatakan,



Sultan Julinurhata
NIM. 190901014

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERBEDAAN *WORKPLACE WELL – BEING* PADA KARYAWAN DINAS KESEHATAN ACEH BARAT DITINJAU BERDASARKAN JENIS KELAMIN”** dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) pada program studi psikologi, UIN Ar – Raniry. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada ibu tercinta, yang selalu menjadi sumber kekuatan, doa, dan semangat dalam setiap langkah penulis. Segala perjuangan dan pengorbanannya tidak akan pernah mampu terbalaskan, namun semoga skripsi ini menjadi salah satu bentuk kebanggaan kecil untuk mereka.

2. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa di Fakultas Psikologi.
3. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
4. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D., sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan, sekaligus Penasihat Akademik bagi peneliti yang telah memberi banyak motivasi, arahan, waktu, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum., sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
6. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, sebagai Dosen Pembimbing I, dan sebagai Ketua Tim Penguji, yang telah bersedia membimbing serta memberikan banyak masukan dan saran bagi peneliti dalam penyusunan skripsi.
7. Ibu Siti Hajar Sri Hidayanti S.Psi., S.Sos.I., M.A, selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, sebagai Dosen Pembimbing II, dan sebagai Sekretaris Tim Penguji, yang telah bersedia membimbing serta memberikan banyak motivasi, masukan, dan saran bagi peneliti dalam penyusunan skripsi

8. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si sebagai Dosen Penguji 1 yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang sangat membangun selama proses sidang skripsi ini. Semoga segala ilmu dan kebaikan yang diberikan mendapat balasan terbaik.
9. Ibu Rifqa Aulia Hafifuddin, S.Psi., M.Psi Psikolog selaku Dosen Penguji 2 atas segala kritik, saran, dan masukan yang telah diberikan selama proses sidang skripsi. Masukan tersebut sangat membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.
10. Seluruh civitas akademika, dosen, serta staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, serta memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
11. Kepada pihak Dinas Kesehatan Aceh Barat, yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian ini. Serta semua responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian ini.
12. Sahabat dan teman baik yang online dan juga yang offline yang tidak bisa peneliti ucapkan satu persatu, yang telah banyak memberi masukan dan dukungan bagi peneliti, membantu peneliti mulai dari tahap perumusan judul hingga sampai skripsi ini rampung dan disahkan.
13. Terimakasih saya ucapkan sebesar-besarnya juga untuk do'a, bantuan dan kebaikan dari semua yang turut andil dalam membantu proses penyelesaian skripsi ini sampai dengan selesai,
14. Terakhir terima kasih untuk diri sendiri yang telah bertahan dan berjuang sejauh ini. Untuk setiap hari yang tidak selalu mudah, untuk setiap rasa

lelah, ragu, bahkan ingin menyerah, namun tetap memilih untuk melangkah. Terima kasih karena tidak berhenti meskipun proses ini sering kali terasa berat dan melelahkan. Terima kasih untuk keberanian menghadapi ketidakpastian, untuk kesabaran dalam menjalani setiap proses, dan untuk keteguhan hati saat keadaan tidak berjalan sesuai harapan. Ada banyak momen jatuh dan merasa tidak cukup, tetapi diri ini tetap bangkit dan mencoba lagi, sedikit demi sedikit. Terima kasih karena telah mempercayai bahwa semua usaha, sekecil apa pun, tetap berarti. Untuk setiap langkah kecil yang mungkin tidak terlihat, namun perlahan membawa sampai ke titik ini. Perjalanan ini bukanlah sesuatu yang mudah, tetapi diri ini telah membuktikan bahwa ia mampu melewatinya. Semoga apa yang telah dicapai hari ini menjadi pengingat bahwa diri ini lebih kuat dari yang pernah dibayangkan,

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu.

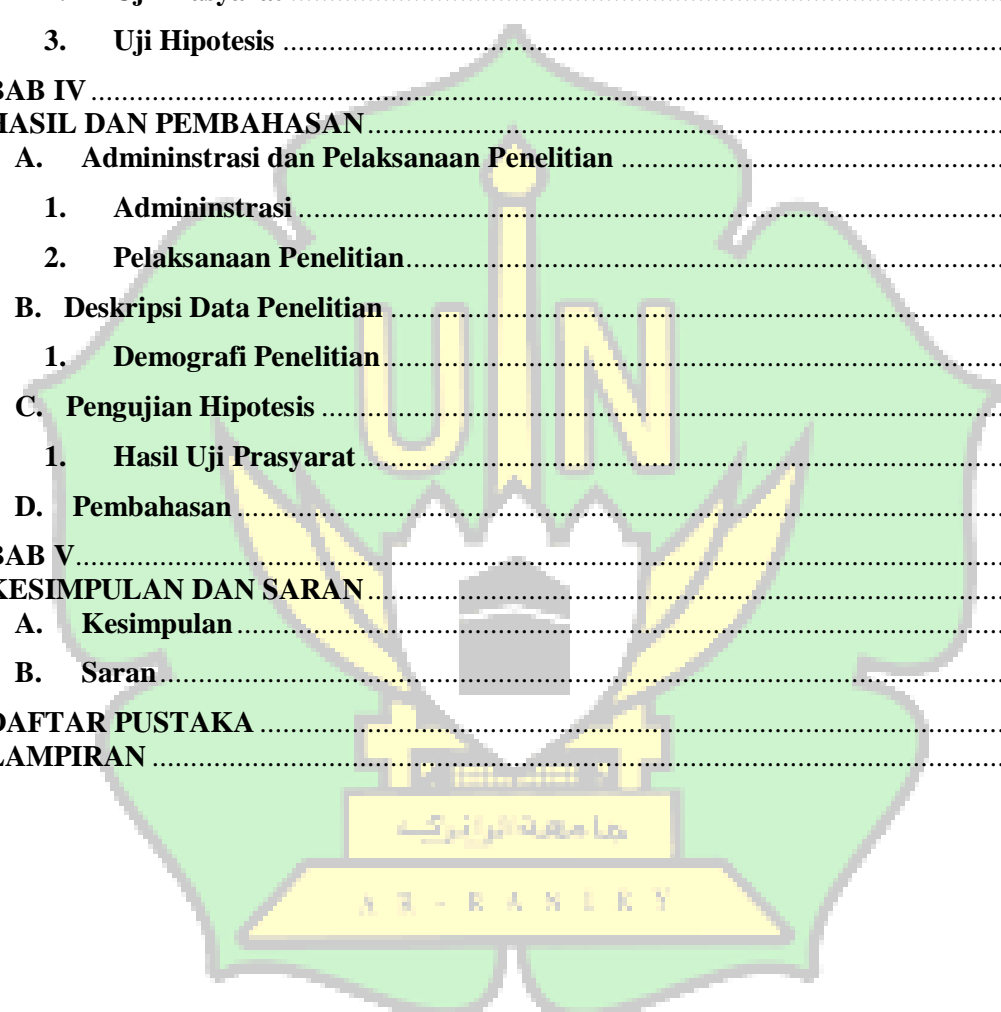
Banda Aceh, 25 April 2026
Peneliti

Sultan Julinurhata
NIM. 190901014

DAFTAR ISI

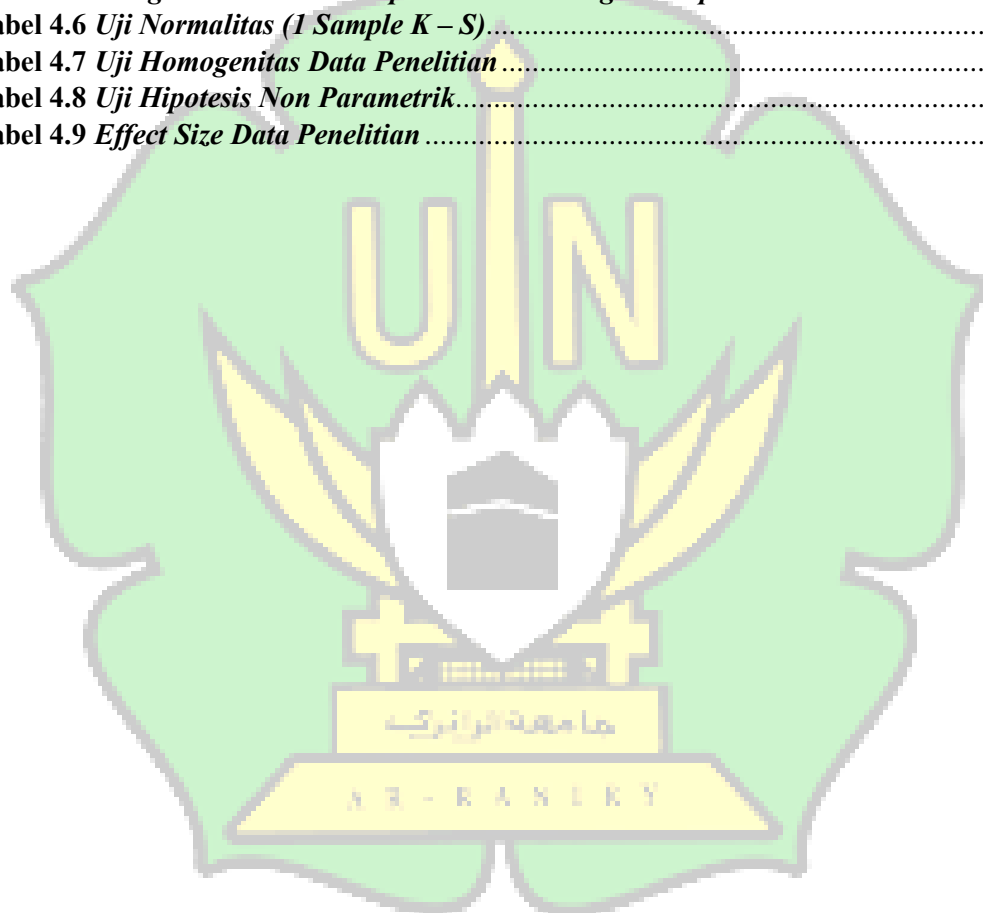
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II	15
LANDASAN TEORI	15
A. Workplace Well - Being	15
1. Pengertian <i>Workplace Well - Being</i>	15
2. Aspek – aspek <i>Workplace Well - Being</i>	17
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Workplace Well - Being</i>	19
B. Jenis Kelamin	21
1. Pengertian Jenis Kelamin.....	21
2. Laki – laki dan perempuan.....	24
3. Peran laki – laki dan perempuan.....	25
D. Hipotesis	28
BAB III	29
METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
1. Jenis Kelamin.....	30
2. <i>Workplace Well – Being</i>	30
D. Subjek Penelitian	31
1. Populasi Penelitian.....	31
2. Sampel Penelitian.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32

1.	Alat Ukur Penelitian.....	32
2.	Uji Validitas	34
3.	Uji Daya Beda Aitem.....	36
1.	Uji Reliabilitas	39
F.	Teknik Analisis Data	40
1.	Proses Pengolahan Data	40
2.	Uji Prasyarat	41
3.	Uji Hipotesis	41
BAB IV	43
HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A.	Admininstrasi dan Pelaksanaan Penelitian	43
1.	Admininstrasi	43
2.	Pelaksanaan Penelitian.....	43
B.	Deskripsi Data Penelitian	44
1.	Demografi Penelitian.....	44
C.	Pengujian Hipotesis	48
1.	Hasil Uji Prasyarat.....	48
D.	Pembahasan	51
BAB V	55
KESIMPULAN DAN SARAN	55
A.	Kesimpulan	55
B.	Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	60



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat	31
Tabel 3.2 Skor aitem favorable dan unfavorable.....	33
Tabel 3.3 Blue Print Skala Workplace Well – Being.....	34
Tabel 3.4 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Workplace Well – Being.....	38
Tabel 3.5 Blueprint Akhir Skala Workplace Well – Being	38
Tabel 4.1 Deskripsi Data Penelitian Kategori Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian Bidang Pekerjaan.....	44
Tabel 4.3 Deskripsi data penelitian Hipotetik & Empirik.....	46
Tabel 4.4 Kategorisasi Skala Workplace Well – Being Laki – Laki	47
Tabel 4.5 Kategorisasi Skala Workplace Well – Being Perempuan	47
Tabel 4.6 Uji Normalitas (1 Sample K – S).....	49
Tabel 4.7 Uji Homogenitas Data Penelitian.....	49
Tabel 4.8 Uji Hipotesis Non Parametrik.....	50
Tabel 4.9 Effect Size Data Penelitian	51



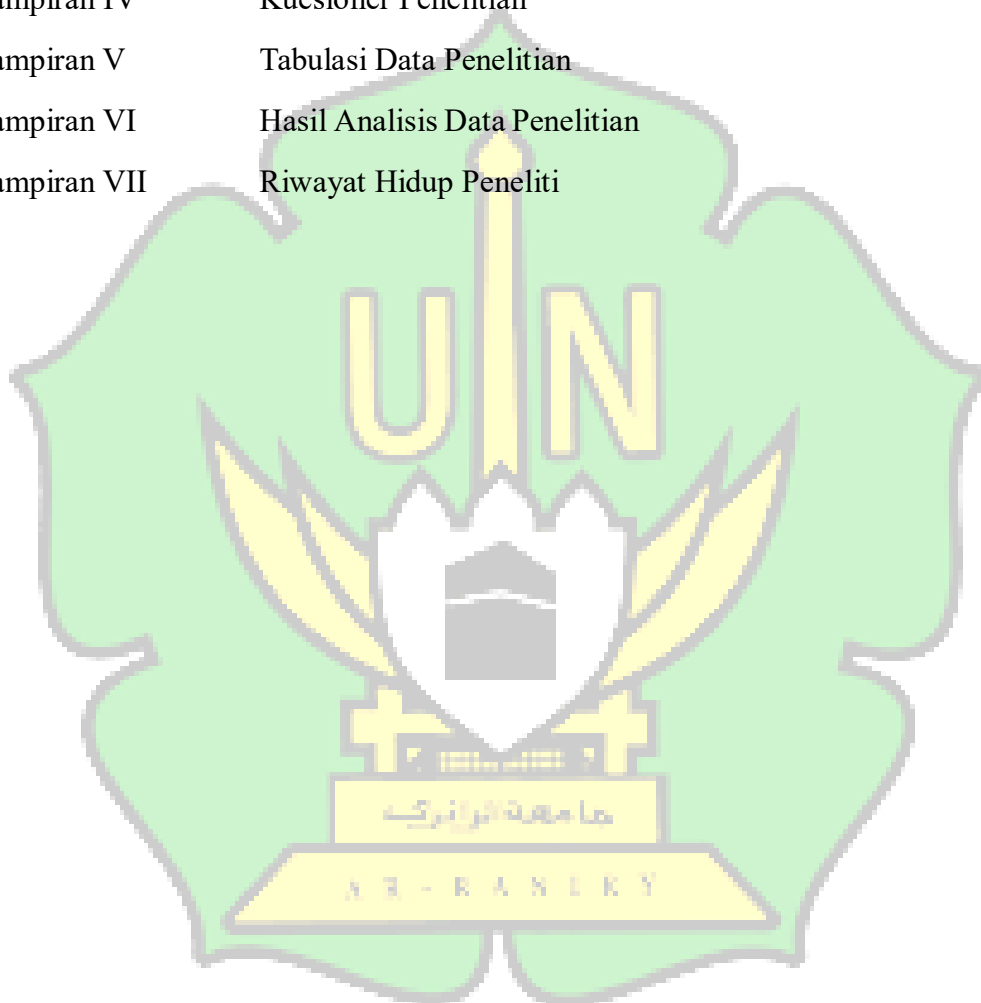
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry mengenai Pembimbing
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Lampiran III	Surat Izin Penelitian dari Dinas Kesehatan Aceh Barat
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran VI	Hasil Analisis Data Penelitian
Lampiran VII	Riwayat Hidup Peneliti



PERBEDAAN *WORKPLACE WELL – BEING* PADA KARYAWAN DINAS KESEHATAN ACEH BARAT DITINJAU BERDASARKAN JENIS KELAMIN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *workplace well-being* pada karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat ditinjau berdasarkan jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 83 karyawan dengan teknik sampling jenuh, yang terdiri atas 26 karyawan laki-laki (31%) dan 57 karyawan perempuan (69%). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *workplace well-being* yang terdiri dari 34 butir pernyataan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas karyawan berada pada kategori sedang. Seluruh karyawan laki-laki (100%) berada pada kategori sedang, sedangkan pada karyawan perempuan terdapat 96,4% kategori sedang, 2,5% kategori rendah, dan 1,2% kategori tinggi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal ($p < 0,05$), sedangkan hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa varians data bersifat homogen ($p = 0,428 > 0,05$). Uji hipotesis menggunakan Mann-Whitney U Test memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,957 ($p > 0,05$), sehingga tidak terdapat perbedaan *workplace well-being* yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Temuan ini diperkuat oleh nilai effect size sebesar 0,0059 yang tergolong sangat kecil, sehingga menunjukkan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh yang sangat minimal terhadap *workplace well-being* karyawan.

Kata kunci: *workplace well-being*, jenis kelamin, karyawan.

DIFFERENCES IN WORKPLACE WELL – BEING AMONG WEST ACEH HEALTH OFFICE EMPLOYEES BASED ON GENDER

ABSTRACT

This study aimed to examine the differences in workplace well-being among employees of the West Aceh Health Office based on gender. This study employed a quantitative approach using a comparative method. The population as well as the sample consisted of 83 employees selected through a saturated sampling technique, comprising 26 male employees (31%) and 57 female employees (69%). The instrument used in this study was a workplace well-being scale consisting of 34 statement items. Based on the descriptive analysis, the majority of employees were categorized at a moderate level of workplace well-being. All male employees (100%) were in the moderate category, while among female employees, 96.4% were in the moderate category, 2.5% in the low category, and 1.2% in the high category. The normality test results indicated that the data were not normally distributed ($p < 0.05$), whereas the homogeneity test showed that the data variance was homogeneous ($p = 0.428 > 0.05$). Hypothesis testing using the Mann-Whitney U Test yielded a significance value of 0.957 ($p > 0.05$), indicating that there was no significant difference in workplace well-being between male and female employees. This finding was further supported by an effect size value of 0.0059, which was categorized as very small, suggesting that gender had a minimal influence on employees' workplace well-being.

Keywords: *workplace well-being, gender, employees.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Workplace well-being menggambarkan kondisi kesejahteraan individu yang dirasakan dalam lingkungan kerja, baik secara psikologis, emosional, maupun sosial. Karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang baik cenderung merasa nyaman, puas, termotivasi, serta mampu bekerja secara produktif. Sebaliknya, rendahnya *workplace well-being* dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan emosional, penurunan motivasi kerja, hingga menurunnya kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas dan performa pegawai dalam organisasi (Kowalski & Loretto, 2017)

Dalam lingkungan kerja, *workplace well-being* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah jenis kelamin. Perbedaan jenis kelamin sering dikaitkan dengan perbedaan peran sosial, tanggung jawab, cara menghadapi tekanan kerja, serta kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan laki-laki dan perempuan memiliki pengalaman kerja yang berbeda sehingga memungkinkan munculnya perbedaan tingkat *workplace well-being*. Pegawai perempuan sering menghadapi tuntutan ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, sedangkan pegawai laki-laki sering mendapatkan tekanan terkait tuntutan ekonomi dan pencapaian karier. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kesejahteraan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Pace dan Sciotto, (2022) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan berdasarkan jenis kelamin. Perempuan cenderung mengalami konflik peran kerja dan keluarga yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki sehingga berpengaruh terhadap tingkat well-being di tempat kerja.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya, baik fisik maupun pikiran, kepada suatu perusahaan atau organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai perjanjian. Definisi ini menjelaskan bahwa karyawan merupakan unsur utama dalam organisasi karena berperan langsung dalam menjalankan aktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2009). Dalam konteks instansi pemerintah seperti Dinas Kesehatan, karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, disiplin, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Tingginya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pelayanan publik membuat kondisi psikologis serta kesejahteraan kerja karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi.

Dinas Kesehatan Aceh Barat sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan memiliki pegawai laki-laki dan perempuan dengan berbagai tuntutan kerja yang kompleks. Tingginya beban kerja, tuntutan pelayanan publik, serta tanggung jawab dalam menjalankan program kesehatan masyarakat memungkinkan munculnya perbedaan workplace well-being pada pegawai berdasarkan jenis kelamin. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai perbedaan workplace well-being pada karyawan Dinas Kesehatan Aceh

Barat ditinjau berdasarkan jenis kelamin agar dapat diketahui kondisi kesejahteraan pegawai secara lebih mendalam.

Salah satu tugas dinas kesehatan adalah pelayanan kesehatan, pencegahan dan pengendalian penyakit. Tugas ini dilaksanakan dengan cara sosialisasi ke tempat atau daerah tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa dinas kesehatan juga melakukan *social service*. Terkait dengan tugas tugas yang beragam, sudah tentu dinas kesehatan memiliki divisi atau bagian khusus untuk turun langsung ke lapangan. Secara lebih lengkapnya, divisi dalam dinas kesehatan terbagi menjadi beberapa divisi sesuai dengan tugasnya masing masing mulai dari ketua, sekretaris, bendahara, kepala – kepala bidang, humas, administrator, dan masih banyak divisi – divisi lainnya. Total keseluruhan karyawan yang bekerja di dinas kesehatan Aceh Barat adalah sebanyak 83 orang dengan detail 47 Tenaga Harian Lepas dan 36 Aparatur Sipil Negara, 26 Laki – laki dan 57 Perempuan.

Hal yang dapat peneliti simpulkan dari penjelasan di atas bahwa dinas kesehatan sangat berperan dalam menjaga dan memelihara kesehatan masyarakat dalam suatu daerah. Beberapa pekerjaannya sering menuntut kebutuhan yang kompleks baik itu kebutuhan fisik, psikis, serta sumber daya yang memadai untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin beragam dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, individu harus siap untuk menyesuaikan diri dan siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin beragam. Pekerja modern menghadapi berbagai tuntutan kerja, atau beban kerja, dan harus mengelola sumber daya pekerjaan untuk mencapai keseimbangan terbaik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Penelitian ini penting dilakukan karena karyawan laki-laki dan perempuan memiliki peran, tanggung jawab, serta pengalaman kerja yang berbeda dalam menjalankan tugas di lingkungan Dinas Kesehatan. Perbedaan tersebut dapat memengaruhi kondisi psikologis dan tingkat workplace well-being yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Selain itu, tingginya tuntutan pelayanan kesehatan, beban administrasi, serta tekanan kerja pada instansi pelayanan publik memungkinkan munculnya perbedaan kesejahteraan kerja berdasarkan jenis kelamin. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan workplace well-being pada karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat ditinjau berdasarkan jenis kelamin sehingga hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait *workplace well-being* dan jenis kelamin. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Kesehatan Aceh Barat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan seluruh pegawai tanpa memandang jenis kelamin. Peneliti juga sempat mewawancarai karyawan dinas kesehatan sebanyak tiga orang

Hasil dari wawancara tersebut dapat dilihat pada wawancara berikut ini:

Subjek 1: “..... *Ada sedikit rasa kayak nggak terima gitu sama kerjaan yang udah dikasi. Bukan karena kita nya malas tapi memang tugasnya tu saya rasa udah terlalu berlebihan. Mungkin nggak di semua bagian gitu tapi di bagian saya, saya merasa pekerjaannya udah terlalu berlebihan. Bahkan sampai di hari libur pun masih sibuk di telfon sama atasan disuruh kerjain ini lah itu lah. Bayangin aja udah pulang ke rumah pun gak bisa istirahat dengan tenang gitu*”. (N/ Wanita/ 17 – Februari – 2024)

Subjek 2: “..... Jujur, saya merasa beban kerja yang saya terima itu kelewatan. Rasanya kayak kebanjiran tugas gitu, dan kadang-kadang sampe bikin kepala mumet. Meskipun saya udah berusaha sekuat tenaga untuk ngatasinnya, tapi tetep aja, rasanya berat banget. Gak cuma soal kerjaan, tapi juga bikin khawatir buat kesehatan mental dan fisik saya. Menurut saya, penting untuk ngomong jujur sama atasan tentang kondisi gini. Supaya bisa dicari solusi yang bisa bantu kurangi beban kerja atau dicari cara buat menyesuaikan sama kemampuan saya. Plus, kita juga harus realistis sama kemampuan kita sendiri, kan? Kita gak bisa ngarepin bisa jadi Superman terus”. (MR/ Laki – laki/ 20 – Februari – 2024)

Subjek 3: “..... Untuk saya sendiri gak terlalu merasa pekerjaan saya berat soalnya memang di bagian saya pekerjaannya tu gak banyak. Tapi di bagian kawan – kawan yang lain setau saya ada beberapa yang saya lihat kayak terlalu sibuk gitu. Contohnya ada satu kawan saya dia cerita kalo dia merasa pekerjaannya berlebihan kali. Dia tuh sebenarnya udah coba bener-bener semangat buat kerjain tugas – tugasnya, tapi tetep aja rasanya kayak ada terus aja beban yang numpuk. Yang bikin tambah parah, dia jarang kali bisa ada waktu buat santai atau buat hal-hal yang lain selain kerjaan. Jadinya, dia rasanya kayak stuck gitu, hidupnya cuma kerja aja tanpa bisa kerjain apa-apa yang beneran buat dia senang. Itu yang bikin dia jadi tambah stres dan gak fit secara mental maupun fisik. Pokoknya, dari ceritanya tu dia butuh kali istirahat sama waktu luang untuk balikin semangat dan keseimbangan hidupnya. Istilahnya macam refreshing gitu lah”. (IS/ Wanita/ 27 – Februari – 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai di sana peneliti menyimpulkan adanya ketidak – seimbangan tugas yang signifikan antara satu bagian dengan bagian yang lainnya. Keseimbangan yang dimaksud di sini adalah tidak jelasnya satu tugas yang harusnya dilakukan oleh bagian kita sebut saja bagian A, akan tetapi dilakukan oleh orang-orang yang dianggap memiliki kemampuan. Padahal setiap karyawan sudah memiliki tugas di bagiannya masing-masing. Hal ini menyebabkan kelebihan tugas pada beberapa orang yang dianggap “Mampu” tersebut.

Dinas Kesehatan sebagai instansi pelayanan publik menuntut karyawan untuk bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaannya, karyawan sering menghadapi berbagai

tuntutan pekerjaan seperti beban administrasi, target kerja, tekanan pelayanan, serta tanggung jawab yang tinggi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi workplace well-being karyawan. Selain itu, karyawan laki-laki dan perempuan memiliki peran serta pengalaman kerja yang berbeda sehingga memungkinkan adanya perbedaan tingkat kesejahteraan kerja di lingkungan Dinas Kesehatan Aceh Barat. Pada kenyataannya, masih terdapat karyawan yang mengalami stres kerja, kelelahan, tekanan pekerjaan, serta kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat berdampak pada menurunnya workplace well-being.

Idealnya, setiap karyawan di lingkungan Dinas Kesehatan Aceh Barat memiliki workplace well-being yang baik agar mampu bekerja secara optimal, produktif, dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, serta memberikan perlakuan dan kesempatan yang setara bagi karyawan laki-laki maupun perempuan. Dengan workplace well-being yang baik, karyawan diharapkan dapat merasa nyaman, termotivasi, memiliki kepuasan kerja, serta mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara maksimal tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan.

Berdasarkan penelitian oleh De Sio et al. (2017), terdapat perbedaan tingkat kesejahteraan kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan. Hasil pengukuran menggunakan WHO-5 Well-Being Index menunjukkan bahwa perempuan memiliki skor kesejahteraan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Perbedaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pekerjaan, khususnya pada domain tuntutan pekerjaan (*demand*) dan dukungan dari manajer (*support from managers*).

Domain *demand* berkaitan dengan tingginya beban kerja, seperti tenggat waktu yang sulit dicapai, pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat, tekanan waktu yang tinggi, serta kurangnya waktu istirahat. Selain itu, pekerja perempuan juga cenderung merasakan dukungan yang lebih rendah dari manajer dalam menghadapi masalah pekerjaan. Kondisi tersebut juga dapat berkaitan dengan konflik kerja–keluarga, karena perempuan sering kali memiliki tanggung jawab domestik yang lebih besar, sehingga hal ini dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Tingginya tuntutan pekerjaan yang dimiliki karyawan Dinas Kesehatan dapat memengaruhi kondisi kesejahteraan kerja atau *workplace well-being* karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Bakker dan Demerouti (2007) dalam *Job Demands–Resources Model* yang menjelaskan bahwa tingginya *job demands* dan kurangnya *job resources* dapat memengaruhi kesejahteraan individu di tempat kerja. *Job demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis, sedangkan *job resources* merupakan sumber daya yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti dukungan sosial, umpan balik positif, kesempatan pengembangan karier, serta otonomi dalam bekerja. Apabila tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai, maka kondisi tersebut dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, serta menurunnya *workplace well-being* karyawan. Dalam lingkungan kerja Dinas Kesehatan, karyawan laki-laki dan perempuan kemungkinan memiliki pengalaman yang berbeda dalam menghadapi tuntutan pekerjaan maupun

memperoleh dukungan kerja, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi *workplace well-being* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan rumusan masalah yaitu apakah terdapat perbedaan *workplace well being* pada karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat ditinjau berdasarkan jenis kelamin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *workplace well being* pada karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat ditinjau berdasarkan jenis kelamin

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan membawa manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Di luar itu, dapat juga dijadikan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti *workplace well being*

2. Manfaat Secara Praktis

a. manfaat bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan bagi karyawan dalam memahami *workplace well being*. Dan diharapkan penelitian ini nantinya dapat membantu mereka dalam memahami sejauh mana perbedaan *workplace well – being* berdasarkan jenis kelamin.

b. bagi dinas kesehatan

Harapannya adalah apabila dinas kesehatan memahami faktor dari *workplace well being* dengan lebih baik, dinas kesehatan dapat merancang strategi manajemen sumber daya yang lebih efektif yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan citra dan reputasi organisasi. Ini dapat menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan staff berkualitas tinggi.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui melalui sub penelitian yang telah ada pada penelitian sebelumnya, sehingga perlu adanya upaya komparatif (perbandingan), apabila terdapat unsur perbedaan atau kesamaan dengan konteks penelitian ini, antara hasil penelitian sebelumnya yang menurut peneliti terdapat kesamaan tetapi terdapat perbedaan dalam identifikasi variabel, karakteristik subjek, jumlah dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Dominica (2019) Dengan judul “Hubungan Antara *Job Demand* Dengan *Workplace Well – Being* Pada Karyawan Generasi Z Di Jakarta” . Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional dengan metode pengumpulan data menggunakan teknik sampling kuota. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan yang berusia 21 – 24 tahun yang sedang bekerja di instansi atau perusahaan di Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan negatif antara *job demand* dengan *workplace well – being*, yaitu ketika *job demand* tinggi maka *workplace well being* rendah. Begitu juga sebaliknya saat *workplace well being* tinggi disebabkan oleh *job demand* yang rendah. Kesamaan

yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sama – sama meneliti terkait *workplace well – being*, dan metode yang digunakan juga kuantitatif. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, dimana penelitian ini meneliti hubungan *job demand* dengan *workplace well – being* sedangkan peneliti meneliti perbedaan *workplace well – being* berdasarkan jenis kelamin. Perbedaan selanjutnya terdapat pada metode penelitian dan teknik sampling yang digunakan dimana pada penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional dan tekniknya menggunakan sampling kuota sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian komparatif dan teknik sampling total. Perbedaan lainnya juga terdapat pada subjek dan lokasi penelitian.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Miqyal (2019) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif komparatif dengan teknik analisis *independent sample t-test*. Subjek penelitian berjumlah 120 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan skala kepuasan kerja yang mengadopsi teori Spector. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Penelitian ini mendukung bahwa jenis kelamin dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kondisi psikologis individu dalam lingkungan kerja, termasuk *workplace well-being* pada karyawan. Kesamaan yang ada dari penelitian ini yaitu sama sama meneliti terkait Jenis Kelamin

kemudian metode yang digunakan sama – sama kuantitatif. Adapun perbedaannya pada penelitian ini yang diteliti adalah perbedaan kepuasan kerja ditinjau berdasarkan jenis kelamin, sedangkan peneliti meneliti perbedaan *workplace well – being* ditinjau berdasarkan jenis kelamin. Perbedaan selanjutnya terdapat pada teknik pengambilan data dimana pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling* sedangkan peneliti menggunakan teknik *sampling total*, kemudian perbedaan terakhir terdapat pada populasi dan lokasi penelitian

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sinaga (2021) dengan judul “Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Workplace Well – Being* Pada Karyawan Milenial Hotel Mercure Bengkulu”. Subjek dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 65 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *job demands* dengan *workplace well being* pada karyawan Milenial Hotel Mercure Bengkulu. Kesamaan yang ada dari penelitian ini adalah sama – sama meneliti terkait *workplace well – being*, kemudian metode yang digunakan sama – sama kuantitatif. Beberapa perbedaan dari penelitian ini yang pertama, penelitian ini meneliti hubungan *job demand* dengan *workplace well – being* sedangkan peneliti meneliti perbedaan *workplace well – being* berdasarkan jenis kelamin. Perbedaan selanjutnya terdapat pada teknik pengambilan datanya yang menggunakan teknik *purposive sampling* sedangkan peneliti menggunakan teknik *sampling total*. Perbedaan terakhir terletak pada subjek dan juga lokasi penelitian.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Cut sabawa keumala zuhra (2023) dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Workplace Well – Being* Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat” Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 269 dengan sampel sebanyak 149 pegawai. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *workplace well-being* pada Pegawai Dinas lingkungan hidup Aceh Barat. Artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi *workplace well being*, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah *workplace well being* pada Pegawai Dinas lingkungan hidup Aceh Barat. Kesamaan yang terdapat dari penelitian ini yaitu sama sama membahas mengenai *workplace well being*. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif. Perbedaanya terdapat pada fokus penelitiannya. Hal yang diteliti disini Adalah hubungan iklim organisasi dengan *workplace well – being*, sedangkan peneliti meneliti terkait perbedaan *workplace well – being* berdasarkan jenis kelamin. Kemudian metode dan teknik sampling yang digunakan disini menggunakan metode pendekatan korelasional dengan teknik simple random sampling, sedangkan peneliti menggunakan metode pendekatan komparatif dengan teknik sampling total. Perbedaan terakhir terdapat pada populasi dan lokasi penelitian.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Risqi agustini (2021) dengan judul “Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Workplace Well – Being* Pada

Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina” Dalam penelitian ini, metode pendekatannya menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik accidental sampling. Sampel yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 116 perawat yang bekerja di RS Ibnu Sina Pekanbaru. Hasil dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan *workplace well being* pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki oleh perawat semakin tinggi *workplace well being* nya. Persamaan dalam penelitian adalah sama – sama meneliti terkait *workplace well being*. Metode pendekatannya menggunakan kuantitatif. Perbedaannya terdapat pada fokus penelitiannya. Disini yang diteliti adalah hubungan *psychological capital* dengan *workplace well – being*. Sedangkan peneliti meneliti terkait perbedaan *workplace well – being* berdasarkan jenis kelamin. Kemudian metode pendekatan yang digunakan disini adalah korelasional dengan teknik accidental sampling, sedangkan peneliti menggunakan metode komparatif dengan teknik sampling jenuh atau sampling total. Perbedaan terakhir terdapat pada populasi dan lokasi penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *job demand*, iklim organisasi, *psychological capital*, serta jenis kelamin. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat menurunkan *workplace well-being* karyawan, sedangkan dukungan organisasi, kondisi lingkungan kerja yang baik, dan kondisi psikologis positif mampu meningkatkan *workplace well-being*. Selain itu, penelitian mengenai kepuasan kerja yang ditinjau

berdasarkan jenis kelamin menunjukkan adanya perbedaan kondisi psikologis antara karyawan laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja.

Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang mengkaji perbedaan *workplace well-being* berdasarkan jenis kelamin pada karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat. Penelitian sebelumnya lebih dominan menggunakan pendekatan korelasional untuk melihat hubungan antar variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif untuk melihat perbedaan tingkat *workplace well-being* antara karyawan laki-laki dan perempuan.

Selain itu, kebaruan penelitian ini juga terletak pada subjek penelitian yang berasal dari instansi pemerintah bidang kesehatan, yaitu Dinas Kesehatan Aceh Barat. Lingkungan kerja pada sektor pelayanan kesehatan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan perusahaan atau instansi lainnya karena berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat, tuntutan kerja yang tinggi, serta tanggung jawab sosial yang besar. Kondisi tersebut memungkinkan munculnya pengalaman kerja dan tingkat *workplace well-being* yang berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait *workplace well-being* pada instansi pelayanan publik berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Workplace Well - Being*

1. Pengertian *Workplace Well - Being*

Demo dan Paschoal, (2016) mendefinisikan *workplace well – being* sebagai kondisi yang menggambarkan dominannya emosi positif yang dirasakan individu di tempat kerja, serta adanya persepsi bahwa pekerjaan yang dijalani memungkinkan individu untuk mengekspresikan diri, mengembangkan kemampuan, dan mencapai kemajuan dalam upaya meraih tujuan hidupnya.

Workplace well-being berkaitan erat dengan kondisi kesehatan mental individu dalam konteks pekerjaan. Menurut Warr, (2011) kesehatan mental tidak hanya dipahami sebagai ketiadaan gangguan psikologis, tetapi juga mencakup aspek-aspek positif dari fungsi psikologis individu. Dalam konteks kerja, kondisi kesehatan mental dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang dihadapi individu. Tuntutan pekerjaan, kesempatan untuk menggunakan kemampuan, serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan lingkungan kerja berperan dalam membentuk pengalaman afektif yang positif maupun negatif. Dengan demikian, pekerjaan dapat menjadi sumber kesejahteraan psikologis apabila karakteristiknya berada pada tingkat yang optimal, namun dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental apabila tuntutan atau kondisi kerja tersebut berlebihan.

Cvenkel, (2020) menjelaskan bahwa *workplace well-being* atau kesejahteraan kerja merupakan kondisi kesejahteraan karyawan yang mencakup

aspek fisik dan mental dalam konteks pekerjaan, yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja, serta berkontribusi terhadap pengalaman kerja yang positif dan kinerja organisasi.

Choirina dan Budiani, (2021) menyatakan *workplace well being* adalah kesejahteraan karyawan di tempat kerja sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan baik kebutuhan pribadi, jaminan kesehatan fisik maupun kesehatan mental yang dijadikan sebagai upaya untuk optimalisasi terhadap potensi yang dimiliki karyawan di suatu perusahaan.

Wright dan Cropanzano, (1998) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan berkaitan erat dengan persepsi terhadap keadilan organisasional dan perlakuan yang adil di tempat kerja. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi serta menunjukkan sikap dan kinerja kerja yang lebih positif.

Peneliti mengambil teori yang dikemukakan oleh Demo dan Paschoal (2016) yang mendefinisikan *workplace well – being* sebagai kondisi yang menggambarkan dominannya emosi positif yang dirasakan individu di tempat kerja, serta adanya persepsi bahwa pekerjaan yang dijalani memungkinkan individu untuk mengekspresikan diri, mengembangkan kemampuan, dan mencapai kemajuan dalam upaya meraih tujuan hidupnya

2. Aspek – aspek *Workplace Well - Being*

Demo dan Paschoal, (2016) menjelaskan tiga aspek *workplace well – being* yaitu:

a. *Positive Affect* (pengaruh positif)

Positive affect atau pengaruh positif adalah tingkatan sejauh mana karyawan merasakan emosi dan suasana hati yang menyenangkan ditempat kerja yang ditandai dengan perasaan tenang, kesenangan yang ditandai dengan keceriaan, dan antusiasme .

b. *Negative Affect* (pengaruh negatif)

Negative affect atau pengaruh negatif dapat dipahami sebagai kondisi emosional yang ditandai dengan munculnya perasaan tidak menyenangkan seperti kecemasan, ketidaknyamanan, dan depresi.

c. *Fulfillment* (kepuasan)

Fulfillment atau kepuasan dapat dipahami sebagai pengalaman subjektif pekerja yang ditandai dengan pencapaian diri, pengembangan potensi, pencapaian tujuan dan makna hidup, serta keterlibatan yang intens dalam kegiatan

Warr, (2017) membagi *workplace well – being* menjadi empat aspek yaitu:

a. Kondisi Mental yang Positif dalam Bekerja

Warr menegaskan bahwa kesehatan mental tidak hanya dipahami sebagai ketiadaan gangguan psikologis, melainkan juga mencakup keberfungsian psikologis. Dalam konteks kerja, kesehatan mental yang positif berarti individu mampu berfungsi dengan baik secara psikologis.

b. Pengalaman Afektif di Tempat Kerja

Warr memandang pekerjaan sebagai sumber utama sebagian besar individu itu merasa bahagia maupun tidak. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman afektif dalam bekerja seperti perasaan senang, puas, atau sebaliknya tertekan dan tidak nyaman, merupakan bagian penting dari *workplace well – being*.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan mental baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kondisi mental yang positif dan sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kesehatan mental karyawan.

d. Karakteristik Pekerjaan

Warr mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental dengan cara yang dianalogikan seperti pengaruh vitamin terhadap kesehatan fisik. Artinya, karakteristik pekerjaan tertentu dapat memberikan dampak positif terhadap *workplace well – being* hingga pada tingkat tertentu, namun akan menjadi negatif jika intensitasnya berlebihan.

Peneliti menggunakan aspek oleh Demo dan Paschoal, (2016) yang membagi *Workplace well-being* menjadi tiga aspek yaitu *positive affect*, *negative affect*, dan *fulfillment*. *Positive affect* adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan di tempat kerja, seperti senang, nyaman, dan antusias. *Negative affect* adalah perasaan negatif yang muncul dalam pekerjaan, seperti cemas, tertekan, dan

tidak nyaman. Fulfillment adalah perasaan puas dan bermakna terhadap pekerjaan melalui pencapaian diri dan pengembangan potensi.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Workplace Well - Being*

De Sio et al. (2017) dalam jurnalnya mengungkapkan dua faktor yang mempengaruhi *workplace well – being* yaitu:

a. Demand (tuntutan pekerjaan)

Demand atau tuntutan kerja berkaitan dengan beban kerja, pola kerja, serta tekanan waktu yang dialami karyawan. Hasil dari penelitian terkait menemukan bahwa perempuan memiliki kerentanan yang lebih tinggi terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan laki – laki. Hal ini berarti perempuan lebih sering merasakan tekanan kerja seperti beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu yang sulit dicapai.

b. *Support from manager* (dukungan dari manager)

Dukungan dari manager atau atasan menjadi faktor penting dalam *workplace well – being*. Dukungan ini dapat berupa bantuan dalam penyelesaian masalah, *feedback* yang positif, dan motivasi. Hasil dari penelitiannya mengungkapkan bahwa perempuan merasa tingkat dukungan dari manager lebih rendah dibandingkan laki – laki. Kurangnya dukungan ini menyebabkan meningkatnya stres kerja dan menurunnya kesejahteraan.

Bakker dan Demerouti, (2007) dalam penelitiannya terkait *Job demand resource model* juga mengungkapkan. Ada dua faktor utama yang mempengaruhi *workplace well being* yaitu:

a. *Job demand* (Tuntutan Pekerjaan)

Bakker menekankan bahwa tuntutan pekerjaan mencakup segala aspek yang memerlukan usaha dan energi dari karyawan. Ini dapat mencakup tekanan waktu, tuntutan emosional, dan beban kerja yang tinggi. Faktor ini dapat menyebabkan kelelahan dan stres jika tidak dikelola dengan baik.

b. *Job resource* (Sumber Daya Pekerjaan)

Sumber daya pekerjaan, menurut Bakker, adalah elemen-elemen yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan memberikan dukungan yang diperlukan. Ini mencakup dukungan sosial, umpan balik positif, peluang pengembangan, dan otonomi dalam pekerjaan. Sumber daya ini dapat membantu melindungi karyawan dari dampak negatif tuntutan pekerjaan.

Peneliti lain juga menambahkan faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well being* antara lain:

a. Lingkungan kerja

Faktor fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan desain ruang kerja, dapat berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Sebuah studi oleh (Oldham & Fried, 2016) menunjukkan bahwa penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan kebutuhan individu dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

b. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memainkan peran kunci dalam membentuk *workplace well being*. Kepemimpinan yang mendukung, memberikan arahan yang

jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan (Judge & Bono, 2001).

c. Pengakuan dan *reward*

Pengakuan atas prestasi dan sistem *reward* yang adil dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian oleh Deci dan Ryan, (2000) menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan secara autentik dapat meningkatkan motivasi intrinsik.

d. Jenis Kelamin

Martínez dkk. (2024) dalam penelitian mereka menyatakan jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap workplace well-being karena laki-laki dan perempuan memiliki pengalaman kerja, tuntutan pekerjaan, serta sumber daya kerja yang berbeda.

B. Jenis Kelamin

1. Pengertian Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang ditentukan sejak lahir berdasarkan ciri-ciri fisik, hormon, dan fungsi reproduksi. Jenis kelamin bersifat kodrati atau alami sehingga tidak dapat dipertukarkan karena berkaitan dengan kondisi biologis manusia. Menurut Fakhri (2013), jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang dibawa sejak lahir dan bersifat kodrati. Perbedaan tersebut meliputi perbedaan anatomi tubuh, hormon, serta fungsi reproduksi antara laki-laki dan perempuan. Sementara itu, menurut Sarwono (2015), jenis kelamin merupakan perbedaan

biologis antara laki-laki dan perempuan yang ditandai oleh karakteristik fisik tertentu sejak lahir.

Menurut Bem (1981), jenis kelamin tidak hanya dipahami sebagai perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana individu mempelajari dan memahami peran *gender* melalui lingkungan sosial. Dalam *Gender Schema Theory*, Bem menjelaskan bahwa sejak kecil individu membentuk skema atau pola pikir mengenai bagaimana laki-laki dan perempuan seharusnya berperilaku berdasarkan nilai dan norma yang ada di masyarakat. Skema *gender* tersebut memengaruhi cara individu berpikir, bersikap, dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor biologis, tetapi juga oleh pengalaman sosial dan budaya yang membentuk karakter individu.

Menurut Gilligan (1982), perbedaan laki-laki dan perempuan dapat dilihat dari cara individu berpikir, merespons emosi, serta membangun hubungan sosial dengan orang lain. Gilligan menjelaskan bahwa perempuan cenderung lebih mengutamakan hubungan interpersonal, empati, dan kepedulian terhadap orang lain, sedangkan laki-laki lebih cenderung berorientasi pada kemandirian dan logika. Perbedaan tersebut berkembang melalui proses psikologis dan pengalaman sosial yang dialami individu sejak kecil. Dalam lingkungan kerja, perbedaan karakteristik antara laki-laki dan perempuan tersebut dapat memengaruhi cara menghadapi tekanan kerja, membangun hubungan sosial, serta memengaruhi kesejahteraan psikologis atau workplace well-being individu.

Dalam perspektif historis dan kultural, Jenis kelamin tidak hanya dipahami sebagai perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, tetapi juga sebagai konstruksi ideologis yang terbentuk melalui proses sejarah, budaya, dan pemikiran filosofis. Boyarin menjelaskan bahwa dalam tradisi pemikiran Barat terdapat mitos tentang manusia androgini awal yang kemudian terpisah menjadi dua jenis kelamin. Mitos ini menjadi dasar ideologis bagi pembentukan konsep *gender* dalam budaya Barat, di mana manusia pada awalnya dipandang sebagai satu kesatuan yang kemudian terbagi menjadi laki-laki dan perempuan. Konsep tersebut mencerminkan pandangan bahwa perbedaan *gender* merupakan hasil dari konstruksi simbolik dan kultural yang berkembang dalam masyarakat. (Boyarin, 1994).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin merupakan perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang bersifat kodrati dan ditentukan sejak lahir melalui perbedaan anatomi tubuh, hormon, serta fungsi reproduksi. Pandangan ini dijelaskan oleh Fakih (2013) dan Sarwono (2015) yang menekankan bahwa jenis kelamin berkaitan dengan aspek biologis yang melekat pada individu. Namun, dalam perspektif psikologi, perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor biologis, tetapi juga oleh proses sosial, budaya, dan pengalaman hidup yang membentuk cara berpikir, bersikap, serta berperilaku individu. Menurut Bem (1981) melalui *Gender Schema Theory*, individu sejak kecil membentuk pemahaman mengenai peran laki-laki dan perempuan berdasarkan norma dan nilai sosial yang berlaku di masyarakat. Sementara itu, Gilligan (1982) menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan

memiliki perbedaan dalam merespons emosi, membangun hubungan sosial, dan menghadapi situasi kehidupan. Selain itu, pandangan historis dan kultural yang dijelaskan oleh Boyarin (1994) menunjukkan bahwa konsep *gender* juga merupakan hasil konstruksi sosial dan budaya yang berkembang dalam masyarakat dari waktu ke waktu.

Dengan demikian, jenis kelamin dan *gender* merupakan dua konsep yang saling berkaitan, di mana jenis kelamin merujuk pada aspek biologis, sedangkan *gender* berkaitan dengan peran, perilaku, dan karakteristik yang dibentuk oleh lingkungan sosial dan budaya. Perbedaan tersebut dapat memengaruhi cara laki-laki dan perempuan menghadapi tekanan, membangun hubungan sosial, menjalankan peran kerja, serta memengaruhi kondisi psikologis dan workplace well-being individu dalam lingkungan kerja.

2. Laki – laki dan perempuan

laki-laki merupakan individu yang secara biologis memiliki ciri-ciri fisik dan fungsi reproduksi tertentu yang membedakannya dari perempuan. Laki-laki umumnya ditandai dengan karakteristik biologis seperti memiliki kromosom XY, memproduksi hormon testosteron lebih dominan, serta memiliki organ reproduksi laki-laki. Selain perbedaan biologis, laki-laki juga sering dikaitkan dengan peran sosial tertentu yang dibentuk oleh lingkungan dan budaya, seperti dianggap lebih mandiri, kuat, dan berorientasi pada tanggung jawab pekerjaan. Dalam konteks psikologi dan lingkungan kerja, karakteristik serta tuntutan sosial terhadap laki-laki dapat memengaruhi cara mereka menghadapi tekanan kerja, mengambil keputusan, dan menyesuaikan diri dalam lingkungan organisasi.

perempuan merupakan individu yang secara biologis memiliki karakteristik fisik dan fungsi reproduksi yang membedakannya dari laki-laki. Perempuan umumnya ditandai dengan memiliki kromosom XX, dominasi hormon estrogen, serta fungsi biologis seperti menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui. Selain aspek biologis, perempuan juga sering dikaitkan dengan peran sosial yang dibentuk oleh lingkungan dan budaya, seperti sifat empati, kepedulian, dan tanggung jawab dalam keluarga maupun pekerjaan. Dalam lingkungan kerja, perempuan sering menghadapi tuntutan peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kondisi psikologis serta *workplace well-being* yang dimiliki. (Fakih, 2013)

3. Peran laki – laki dan perempuan

Dalam perspektif psikologis, peran laki-laki dan perempuan dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor biologis, perkembangan psikologis, serta pengaruh lingkungan sosial dan budaya. Melalui *Gender Schema Theory*, Bem menjelaskan bahwa sejak kecil individu mempelajari peran laki-laki dan perempuan melalui proses sosialisasi dari keluarga, lingkungan, pendidikan, dan budaya masyarakat. Laki-laki umumnya dibentuk untuk memiliki karakter mandiri, tegas, kompetitif, serta berorientasi pada pencapaian dan tanggung jawab, sedangkan perempuan lebih diarahkan pada sifat empati, kepedulian, emosional, dan kemampuan membangun hubungan interpersonal. Dalam dunia kerja, perbedaan peran psikologis tersebut memengaruhi cara laki-laki dan perempuan menghadapi tekanan kerja, mengambil keputusan, berinteraksi sosial, serta mengelola emosi di lingkungan organisasi. Perempuan sering mengalami tekanan akibat peran ganda

antara pekerjaan dan keluarga, sementara laki-laki cenderung menghadapi tekanan terkait tuntutan ekonomi dan pencapaian karier. Oleh karena itu, perbedaan peran psikologis antara laki-laki dan perempuan dapat memengaruhi kondisi emosional, tingkat stres, serta kesejahteraan psikologis atau *workplace well-being* individu di tempat kerja. (Bem, 1981)

C. Perbedaan *Workplace Well-Being* berdasarkan Jenis Kelamin

Demo dan Paschoal, (2016) mendefinisikan *workplace well – being* sebagai kondisi yang menggambarkan dominannya emosi positif yang dirasakan individu di tempat kerja, serta adanya persepsi bahwa pekerjaan yang dijalani memungkinkan individu untuk mengekspresikan diri, mengembangkan kemampuan, dan mencapai kemajuan dalam upaya meraih tujuan hidupnya.

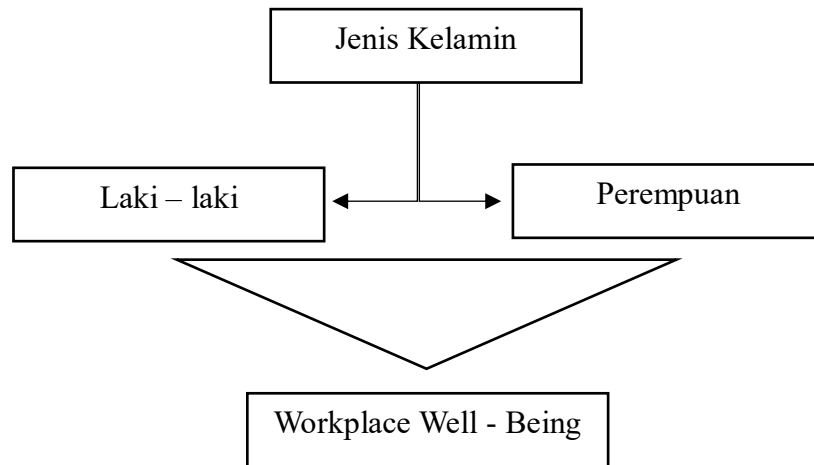
Jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang ditentukan sejak lahir berdasarkan ciri-ciri fisik, hormon, dan fungsi reproduksi. Jenis kelamin bersifat kodrati atau alami sehingga tidak dapat dipertukarkan karena berkaitan dengan kondisi biologis manusia. Menurut Fakhri (2013), jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang dibawa sejak lahir dan bersifat kodrati. Perbedaan tersebut meliputi perbedaan anatomi tubuh, hormon, serta fungsi reproduksi antara laki-laki dan perempuan. Sementara itu, menurut Sarwono (2015), jenis kelamin merupakan perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang ditandai oleh karakteristik fisik tertentu sejak lahir. Dalam perspektif psikologis, peran laki-laki dan perempuan

dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor biologis, perkembangan psikologis, serta pengaruh lingkungan sosial dan budaya.

Peneliti menyimpulkan bahwa perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi *workplace well-being* individu di lingkungan kerja. Hal ini karena laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan biologis, psikologis, serta pengalaman sosial yang memengaruhi cara mereka menghadapi tuntutan pekerjaan dan tekanan kerja. Perempuan cenderung lebih mengutamakan hubungan interpersonal dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga, sedangkan laki-laki lebih berorientasi pada pencapaian dan tanggung jawab kerja. Perbedaan peran, pengalaman, serta cara merespons tekanan tersebut dapat memengaruhi kondisi emosional, kepuasan kerja, dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Dengan demikian, jenis kelamin dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya *workplace well-being* pada karyawan.

Berdasarkan teori – teori sebelumnya yang menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap kondisi kerja, beban pekerjaan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Maka dapat diasumsikan bahwa laki – laki dan perempuan memiliki tingkatan kesejahteraan yang berbeda di tempat kerja. Perbedaan peran sosial, tanggung jawab keluarga, dan cara individu menghadapi stres kerja juga dapat mempengaruhi tingkat *workplace well – being* yang dirasakan oleh karyawan

Hubungan antara kedua variabel diatas dapat digambarkan secara deskripsi sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

. Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan workplace well-being pada karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat ditinjau berdasarkan jenis kelamin. Perbedaan tersebut diduga terjadi karena laki-laki dan perempuan memiliki karakteristik biologis, psikologis, serta peran sosial yang berbeda dalam menghadapi tuntutan dan tekanan pekerjaan. Perbedaan pengalaman kerja, cara mengelola emosi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diduga turut memengaruhi tingkat workplace well-being yang dimiliki oleh karyawan laki-laki maupun perempuan di lingkungan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika. Semua variabel yang terlibat harus diidentifikasi dengan jelas dan terukur. Hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti dinyatakan secara komparasional atau struktural dan diuji secara empirik.

Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian komparasional. menyebutkan bahwa metode penelitian komparasional merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kondisi psikologis atau karakteristik tertentu antara kelompok – kelompok yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui perbedaan jenis kelamin terhadap *Workplace Well - Being* karyawan di dinas kesehatan Aceh Barat (Azwar, 2018)

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X) : Jenis Kelamin
2. Variabel Terikat (Y) : *Workplace Well - Being*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin yang dimaksud disini adalah perbedaan peran sosial dan kultural antara laki – laki dan perempuan yang bekerja di Dinas Kesehatan Aceh Barat yang diukur dengan menggunakan angket dengan dua pilihan yaitu laki – laki dan perempuan.

2. *Workplace Well – Being*

Workplace well – being yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kondisi yang menggambarkan dominannya emosi positif yang dirasakan oleh karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat di tempat kerja, disertai dengan persepsi bahwa pekerjaan yang dijalani memungkinkan mereka mengekspresikan diri dalam mengembangkan kemampuan dan mencapai kemajuan dalam meraih tujuan hidupnya. Dalam penelitian ini *workplace well – being* diukur dengan menggunakan skala *workplace well – being* berdasarkan aspek – aspek yang dikemukakan oleh Demo dan Paschoal.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Azwar (2018) mendefinisikan populasi penelitian sebagai kelompok subjek yang akan dikenai generalisir hasil penelitian. Kelompok tersebut harus memiliki ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dengan kelompok subjek yang lain. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat yang berjumlah 83 subjek. Data diperoleh dari subbagian umum dan kepegawaian Dinas Kesehatan Aceh Barat yang disediakan dalam tabel berikut.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Kepala Dinas	1	1,20%
2	Keuangan	5	6,02%
3	Sekretaris	2	2,41%
4	Sumber Daya Manusia	10	12,05%
5	Kesehatan Masyarakat	10	12,05%
6	Hubungan Masyarakat	11	13,25%
7	Pengendalian Penyakit	11	13,25%
8	Bagian Umum	33	39,76%
Total		83	100%

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sampling total (sampling jenuh). Sampling total adalah teknik penarikan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. hal ini digunakan karena populasi dalam penelitian ini terbatas, sehingga sampel dalam penelitian ini terdiri dari 83 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Teknik pengumpulan data adalah sebuah teknik atau cara yang dilakukan peneliti untuk bisa mengumpulkan data yang terkait dengan permasalahan dari data yang diambilnya. Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkapkan fakta empirik mengenai variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017)

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penyebaran skala penelitian. Skala merupakan sebuah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengungkapkan suatu konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu. Skala merupakan salah satu dari data faktual yang berarti bahwa data yang diperoleh dari subjek berdasarkan anggapan bahwa subjeklah yang lebih mengetahui keadaan sebenarnya dan karena itu peneliti berasumsi bahwa informasi yang diberikan oleh subjek adalah fakta yang benar.

Sugiyono (2017) menyatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala ini memiliki gradasi dari yang sangat positif hingga yang sangat

negatif, ia terdiri dari 4 pilihan respon yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Skala likert ini terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Aitem pernyataan yang *favorable* adalah aitem yang mendukung atau memihak pada objek sikap dan aitem pernyataan yang *unfavorable* adalah aitem yang tidak mendukung objek sikap. Sistem penilaian untuk aitem *favorable* bergerak dari 1 sampai 4, sedangkan pada aitem *unfavorable* sistem penilaiannya bergerak dari 4 sampai 1. Skala disebarikan melalui *via online* sehingga dapat mudah didapatkan data meskipun mahasiswa tidak berada di satu tempat yang sama.

Tabel 3.2
Skor aitem favorable dan unfavorable

Jawaban	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Skala yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah skala *Workplace Well - Being* dengan uraian berikut:

a. Skala *Workplace Well - Being*

Skala ini mengadopsi penelitian dari Fikri, (2024) yang merujuk pada konsep *workplace well - being* yang dikemukakan oleh Demo dan Paschoal (2016). Dalam konsep tersebut dijelaskan bahwa *workplace well - being* terdiri dari tiga dimensi yaitu *positive affect*, *negative affect*, dan *fulfillment*.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Workplace Well – Being

NO	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1	<i>Positive Affect</i>	1. Perasaan ketenangan	1 & 11	18 & 28	12	35,3%
		2. Perasaan Keceriaan	2 & 12	19 & 24		
		3. Antusiasme	3 & 13	20 & 30		
2	<i>Negative Affect</i>	1. Kecemasan	4 & 14	21 & 31	10	29,4%
		2. Ketidaksenangan	5	22		
		3. Depresi	6 & 15	23 & 32		
3	<i>Fulfillment</i>	1. Pencapaian diri	7 & 16	24 & 33	12	35,3%
		2. Pengembangan potensi	8 & 17	25 & 34		
		3. Pencapaian tujuan dan makna hidup	9	26		
		4. Keterlibatan yang intens dalam kegiatan	10	27		
Total			17	17	34	100%

2. Uji Validitas

Azwar menyatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan

besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur (Matondang, 2009).

Pada penelitian ini akan diuji validitas isi dengan *Content Validity Ratio* (CVR). Haynes menyatakan bahwa secara umum definisi validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen instrument asesmen relevan dan mewakili konstruk alat ukur yang ditargetkan untuk tujuan tertentu (Ihsan, 2015).

Lawche's CVR (*Content Validity Ratio*) merupakan salah satu metode yang digunakan secara luas untuk mengukur validitas isi. Lawshe (1975) mengusulkan rasion validitas isi (CVR) untuk mengukur derajat kesepakatan para ahli dari satu item dan yang dapat mengekspresikan tingkat validitas konten melalui indicators tunggal yang berkisar dari -1 sampai 1. Data yang digunakan untuk menghitung CVR diperoleh dari hasil penelitian sekelompok ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME) (Azwar, 2016).

Lawshe mengusulkan bahwa setiap penilai / *Subject Matter Experts* (SME) yang terdiri dari panel ahli untuk menjawab pertanyaan untuk setiap item dengan tiga pilihan jawaban yaitu 1) esensial, 2) berguna tapi tidak esensial, 3) tidak perlukan. Menurut lawshe, jika lebih dari setengah panelis menunjukkan bahwa item penting / esensial, maka item tersebut memiliki setidaknya validitas isi yang cukup (Hendryadi, 2017).

Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00. Bilamana CVR $> 0,00$ berarti bahwa 50% lebih dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial. Semakin lebih besar CVR dari angka 0 maka semakin esensial dan semakin tinggi validitas isinya. Semua aitem yang memiliki CVR yang negatif

atau sama dengan nol jelas harus dieliminasi, sedangkan aitem-aitem yang CVR nya positif diartikan sebagai memiliki validitas-isi dalam kadar tertentu (Azwar, 2016).

Statistik CVR dirumuskan sebagai:

$$CVR = (2n_e/n) - 1$$

Ket :

CVR : Content Validity Ratio

n_e : Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”.

N : Banyaknya SME yang melakukan penilaian

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda item dilakukan untuk melihat sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur. Aitem yang memiliki daya beda tinggi yaitu aitem yang mampu membedakan mana subjek yang bersikap positif dan mana subjek yang bersikap negatif (Chairani, 2016).

Azwar menyatakan bahwa prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem adalah memilih aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala atau memilih aitem yang hasil ukurnya sesuai dengan hasil ukur skala sebagai keseluruhan. Pengujian daya beda aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala (koefisien korelasi aitem total). Teknik yang digunakan

adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Khalif & Abdurrohim, 2019). Data tersebut akan diolah menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*.

Pearson Product Moment atau analisis korelasi berguna untuk mencari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan data berbentuk interval dan ratio. Koefisien korelasi itu berkisar 0,00 dan +1,00 (korelasi positif) dan atau diantara 0,00 sampai -1,00 (korelasi negatif), tergantung pada arah hubungan positif atau negatif. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa korelasi tersebut positif, dan koefisien bertanda negatif menunjukkan arah korelasi yang negatif. Sedangkan koefisien yang bernilai 0,00 menunjukkan tidak adanya korelasi antara variabel X dan Y.

Berikut ini rumus korelasi *Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum x \cdot y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Ket:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y.

x = Deviasi dari mean untuk menilai variabel X.

y = Deviasi dari mean untuk nilai Y.

x.y = Jumlah perkalian antara nilai X dan Y.

x^2 = Kuadrat dari nilai x.

y^2 = Kuadrat dari nilai y.

Kriteria pemilihan aitem terbesar berdasarkan korelasi aitem-total menggunakan batasan $r_{ix} > 0,30$. Hasil analisis daya beda aitem masing masing dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4*Koefisien Daya Beda Aitem Skala Workplace Well – Being*

No	Rix	No	Rix	No	Rix
1	0,554	13	0,410	25	0,646
2	0,551	14	0,427	26	0,045
3	0,408	15	0,326	27	0,601
4	0,594	16	0,310	28	0,590
5	0,496	17	0,319	29	0,574
6	0,426	18	0,504	30	0,600
7	0,456	19	0,690	31	0,525
8	0,301	20	0,600	32	0,597
9	0,309	21	0,413	33	0,612
10	-0,166	22	0,605	34	0,309
11	0,311	23	0,435		
12	0,503	24	0,460		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji daya beda aitem pada tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa dari 34 aitem terdapat 2 aitem yang gugur yaitu aitem 10, dan 26. Sehingga tersisa 32 aitem yang valid untuk digunakan sebagai analisis data penelitian yang dipaparkan dalam tabel 3.4

Tabel 3.5*Blueprint Akhir Skala Workplace Well – Being*

NO	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1	<i>Positive Affect</i>	1. Perasaan ketenangan	1 & 11	18 & 28	12	35,3%
		2. Perasaan Keceriaan	2 & 12	19 & 24		
		3. Antusiasme	3 & 13	20 & 30		
2	<i>Negative Affect</i>	1. Kecemasan	4 & 14	21 & 31	10	29,4%
		2. Ketidaksenangan	5	22		
		3. Depresi	6 & 15	23 & 32		
3	<i>Fulfillment</i>	1. Pencapaian diri	7 & 16	24 & 33	10	35,3%

2.	Pengembangan potensi	8 & 17	25 & 34		
3.	Pencapaian tujuan dan makna hidup	9	-		
4.	Keterlibatan yang intens dalam kegiatan	-	27		
Total		16	16	32	100%

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Ghazali menyebutkan bahwa suatu skala dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ulfa, 2018). Azwar menyatakan bahwa reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik (Matondang, 2009). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Formula *Cronbach Alpha* yang diolah menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*.

Koefisien *Alpha Cronbach* (C_a) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji suatu instrument penelitian. Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,60. Rumus untuk *Cronbach Alpha*.

Nunnally menyatakan bahwa: a) suatu konstruk / variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. b) suatu konstruk / variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* $< 0,70$. Dari hal tersebut maka ada yang memaknakananya, jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0,60$

masih diterima. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa aitem tidak reliabel (Ulfa, 2018).

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Pengolahan data menurut (Fatihudin, 2020) adalah proses mengumpulkan data angka dengan menggunakan perumusan dan teknik tertentu yaitu:

a. *Editing*

Editing berfungsi untuk memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data. Adanya *editing* ini bermaksud untuk mencari kesalahan-kesalahan ataupun kurang adanya keserasian dalam pengisian kuesioner oleh para responden.

b. *Coding*

Coding merupakan proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pernyataan yang ada dalam instrument pengumpulan data berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Setelah *editing* maka dilakukanlah *coding* yang berupa pemberian kode-kode atau angka tertentu terhadap pernyataan atau variabel yang dinyatakan dalam kuesioner dan berkaitan dengan keterangan tertentu jika diperlukan.

c. Kalkulasi

Kalkulasi adalah proses penghitungan data yang telah dikumpulkan, caranya berupa menambah, mengurangi, mengkalikan dan lainnya.

d. Tabulasi

Tabulasi adalah mencatat atau *Entry* data kedalam tabel induk penelitian

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data yang nantinya akan berkaitan dengan pemilihan statistik. Peneliti menggunakan uji normalitas data dilakukan dengan grafik dan melihat besaran angka signifikansi Kolmogorof-Smirrov dengan kriteria pengujian : a) jika angka signifikan (SIG) $> 0,05$, maka data distribusi normal. b) jika angka signifikansi (SIG) $< 0,05$, maka distribusi tidak normal.

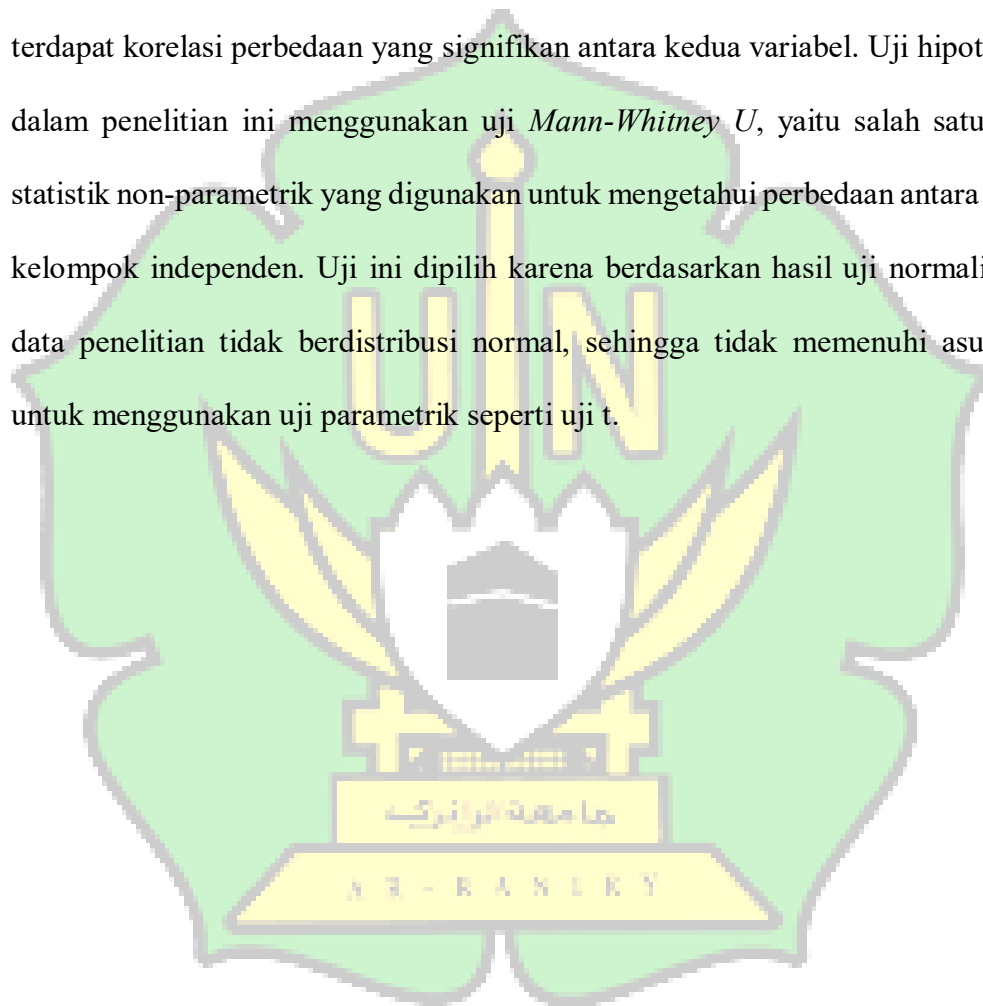
b. Uji homogenitas

Uji homogenitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah varians atau keragaman data dari dua kelompok atau lebih memiliki varians yang sama (homogen) atau tidak. Uji ini biasanya dilakukan sebagai syarat sebelum melakukan analisis statistik parametrik, seperti uji *t* atau ANOVA.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, langkah berikutnya adalah menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis uji-t untuk menguji perbedaan *Workplace well – being* antara dua kelompok subjek yaitu karyawan laki – laki dan perempuan. *Independent t-Test* adalah metode yang digunakan

yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan rerata atau mean yang bermakna antara 2 kelompok bebas yang berskala data interval/rasio. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0 for windows. Uji hipotesis ini menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Menurut Sarwono (2017), jika nilai signifikannya $< 0,05$, maka terdapat korelasi perbedaan yang signifikan antara kedua variabel. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *Mann-Whitney U*, yaitu salah satu uji statistik non-parametrik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan antara dua kelompok independen. Uji ini dipilih karena berdasarkan hasil uji normalitas, data penelitian tidak berdistribusi normal, sehingga tidak memenuhi asumsi untuk menggunakan uji parametrik seperti uji t.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Admininstrasi dan Pelaksanaan Penelitian

1. Admininstrasi

Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengurus perizinan kepada pihak terkait. Surat izin penelitian diperoleh dari UIN Ar – Raniry pada tanggal 13 april 2026, kemudian diajukan kepada sekretaris Dinas Kesehatan Aceh Barat. Setelah mendapatkan persetujuan, peneliti diizinkan untuk melakukan pengambilan data dengan melibatkan keseluruhan karyawan. Terakhir peneliti menerima surat selesai penelitian pada tanggal 23 April 2026 sebagai bukti penelitian ini telah dilakukan di Dinas Kesehatan Aceh Barat

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 5 hari yaitu dari tanggal 14 april 2026 sampai 19 april 2026. Proses pengambilan data ini menggunakan kuisisioner berupa google form, dengan membagikan link google form melalui Whatsapp. Dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan uji coba (try out) instrumen secara terpisah, melainkan menggunakan skala terpakai, yaitu instrumen langsung diberikan kepada subjek penelitian. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan efisiensi dan waktu. Meskipun demikian, untuk memastikan kualitas instrumen, peneliti tetap melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data hasil penyebaran skala tersebut. Jumlah responden yang didapatkan pada penelitian ini berjumlah 83 karyawan aktif dari Dinas Kesehatan Aceh Barat.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Populasi sekaligus sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat yang berjumlah total 83 karyawan dengan detail sebagai berikut:

a. Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian di lapangan, sampel perempuan sebanyak 57 orang (69%) dan laki – laki sebanyak 26 orang (31%) sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Data Penelitian Kategori Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	26	31%
2	Perempuan	57	69%
	Total	83	100%

b. Deskripsi subjek penelitian berdasarkan bidang pekerjaan

Sampel terdiri dari karyawan yang bekerja di berbagai bidang dalam Dinas Kesehatan Aceh Barat, yang secara detail dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.2
Deskripsi Data Penelitian Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Kepala Dinas	1	1,20%
2	Keuangan	5	6,02%
3	Sekretaris	2	2,41%
4	Sumber Daya Manusia	10	12,05%
5	Kesehatan Masyarakat	10	12,05%
6	Hubungan Masyarakat	11	13,25%
7	Pengendalian Penyakit	11	13,25%
8	Bagian Umum	33	39,76%
	Total	83	100%

2. Data Kategorisasi

a. Mean hipotetik

Mean hipotetik merupakan nilai rata-rata yang bersifat teoretis, yang diperoleh melalui perhitungan berdasarkan skor maksimum dan skor minimum yang mungkin dicapai pada suatu instrumen penelitian. Nilai ini digunakan sebagai dasar acuan dalam menginterpretasikan kecenderungan data penelitian, dengan cara membandingkannya terhadap mean empiris yang diperoleh dari hasil pengolahan data responden. Dari variabel *workplace well – being*, jumlah butir yang valid adalah 32 dengan skala likert dalam 4 kategori jawaban. Nilai hipotetiknya adalah $(X^{max} + X^{min})/2 = \frac{128+32}{2} = 80$

b. Mean empirik

Mean empirik merupakan nilai rata-rata yang diperoleh melalui perhitungan terhadap data aktual hasil pengukuran pada subjek penelitian. Nilai ini merepresentasikan kondisi empiris variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai parameter dalam analisis deskriptif untuk mengidentifikasi kecenderungan distribusi data. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diketahui nilai rata-rata mean empirik *workplace well – being* pada laki laki adalah 88,81 dan perempuan adalah 89,51.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui tingkat perbedaan *workplace well – being* pada karyawan berdasarkan jenis kelamin, maka perlu dibandingkan antara mean atau rata-rata nilai empirik dengan mean atau rata-rata nilai hipotetik dengan

memperhatikan besarnya bilangan SD dari variabel yang sedang diukur.

Tabel 4.3

Deskripsi data penelitian Hipotetik & Empirik

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmix	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Laki – laki	128	32	80	16	118	73	95,5	7,5
Perempuan	128	32	80	16	128	71	99,5	9,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor Minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (Skor Maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar) = Dengan rumus s (skor maks – skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 32, sedangkan jawaban maksimal adalah 128, mean 80 dan standar deviasi 16. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal pada laki – laki 73 dan pada perempuan adalah 71, maksimal pada laki – laki adalah 118 dan perempuan adalah 128, mean pada laki – laki adalah 95,5 dan perempuan adalah 99,5. Standar deviasi pada laki – laki adalah 7,5 dan perempuan 9,5.

Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala *workplace well – being*:

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (Rata – rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *workplace well – being* adalah sebagaimana yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Kategorisasi Skala Workplace Well – Being Laki – Laki

Kategori	Interval	Laki - laki	Persentase
Rendah	$X < 76$	0	0%
Sedang	$76 < X < 101$	26	100%
Tinggi	$X > 101$	0	0%
Total		26	100%

Tabel 4.5

Kategorisasi Skala Workplace Well – Being Perempuan

Kategori	Interval	Perempuan	Persentase
Rendah	$X < 75$	2	2,5%
Sedang	$75 < X < 104$	54	96,4%
Tinggi	$X > 104$	1	1,2%
Total		57	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *workplace well – being* pada karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat, diperoleh gambaran bahwa seluruh karyawan laki-laki berada pada kategori sedang, dengan jumlah sebanyak 26 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *workplace well – being* pada kelompok karyawan laki-laki cenderung berada pada taraf moderat tanpa adanya

variasi pada kategori rendah maupun tinggi. Sementara itu, pada kelompok karyawan perempuan ditemukan variasi tingkat *workplace well – being*. Sebanyak 2 orang (2,5%) berada pada kategori rendah, 54 orang (96,4%) berada pada kategori sedang, dan 1 orang (1,2%) berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan perempuan juga memiliki tingkat *workplace well – being* pada kategori sedang, meskipun terdapat sebagian kecil yang menunjukkan tingkat rendah dan tinggi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *workplace well – being* karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat didominasi oleh kategori sedang, baik pada karyawan laki-laki maupun perempuan

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilaksanakan uji prasyarat analisis yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas. Pelaksanaan uji prasyarat ini bertujuan untuk memastikan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan, sehingga analisis statistik yang digunakan dapat memberikan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

a. Hasil uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal menjadi syarat dalam penggunaan statistik parametrik. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang dikembangkan oleh Andrey

Kolmogorov dan Nikolai Smirnov. Menurut Field (2018), data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (P) $> 0,05$, sedangkan jika nilai $P < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal sehingga analisis nonparametrik lebih tepat digunakan. Hasil uji normalitas Kolmogorov – Smirnov One Sample pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.6

Uji Normalitas (1 Sample K – S)

Variabel	Koefisien	P
<i>Workplace Well – being</i> (Laki – laki)	0,261	0,000
<i>Workplace Well – being</i> (Perempuan)	0,200	0,000

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, hasil uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov (1 Sample K-S) menunjukkan nilai signifikansi (P) untuk kelompok Laki – laki sebesar 0,000 dan Perempuan sebesar 0,000. Karena nilai P pada kedua kelompok lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data variabel *workplace well – being* dalam penelitian ini tidak berdistribusi dengan normal. Oleh karena itu, pengujian hipotesis selanjutnya akan dilakukan dengan statistik non parametrik.

b. Hasil uji homogenitas

Setelah melakukan uji normalitas, langkah berikutnya dalam uji asumsi adalah uji homogenitas. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Ringkasan hasil uji homogenitas dengan menggunakan Levene’s Test disajikan dalam tabel 4.7

Tabel 4.7

Uji Homogenitas Data Penelitian

Variabel	Levene Statistic	Df1	Df2	P
<i>Workplace well – being</i>	0,635	1	81	0,428

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui nilai signifikansi (P) sebesar 0,428. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,428 > 0,05$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa varians data *workplace well – being* pada kelompok Laki – laki dan perempuan adalah homogen.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah melalui uji prasyarat dan diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal, maka dilakukan uji hipotesis menggunakan statistik non-parametrik dengan teknik Mann Whitney U Test. Uji ini digunakan untuk membandingkan perbedaan tingkat *workplace well - being* antara laki – laki dan perempuan. Hasil pengujian tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Hipotesis Non Parametrik

Variabel	Man-Whitney U	Z	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Workplae Well – being</i>	735.500	-0,054	0,957	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.8, diperoleh nilai Mann-Whitney U sebesar 735.500 dan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,957. Mengingat nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,957 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Nihil (H0) diterima dan Hipotesis Kerja (Ha) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada *workplace well – being* antara karyawan laki – laki dan perempuan di Dinas Kesehatan Aceh Barat.

Selain melihat nilai signifikansi untuk menguji hipotesis, dilakukan pula analisis ukuran efek (*effect size*) untuk mengetahui seberapa besar sumbangan

atau kekuatan perbedaan yang diberikan oleh variabel kategori jenis kelamin terhadap *workplace well – being*. Hasil perhitungan effect size disajikan dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.9
Effect Size Data Penelitian

Variabel	Nilai Z	N (total)	Effect Sizee (r)	Kriteria
Jenis Kelamin Terhadap <i>Workplace Well – being</i>	-0,054	83	0,0059	Efek sangat kecil

Berdasarkan tabel 4.9, hasil perhitungan menunjukkan nilai effect size (r) sebesar 0,0059. Merujuk pada kriteria yang ditetapkan oleh Cohen (1988), nilai tersebut masuk ke dalam kategori efek yang sangat kecil (di bawah 0,1). Hal ini memberikan penjelasan tambahan bahwa meskipun terdapat sedikit perbedaan rata-rata peringkat (mean rank) antara laki – laki dan perempuan, namun kontribusi variabel jenis kelamin dalam memengaruhi variasi kemampuan *workplace well – being* subjek tidaklah besar. Hasil ini sekaligus memperkuat temuan sebelumnya bahwa tidak ada perbedaan signifikan secara statistik antara kedua kelompok tersebut.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan *workplace well – being* pada karyawan laki – laki dan perempuan sebagian besar berada pada kategori sedang. Secara rinci, 100% karyawan laki laki dan 96,4% karyawan perempuan memiliki *workplace well - being* yang tergolong cukup, namun belum mencapai tingkat yang optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua kelompok memiliki tingkat kemampuan kognitif yang relatif serupa dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan.

Tidak ditemukannya perbedaan yang berarti antara kedua kelompok tersebut sejalan dengan *Gender Similarities Hypothesis* yang dikemukakan oleh Hyde (2005) yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan pada dasarnya memiliki lebih banyak kesamaan dibandingkan perbedaan dalam berbagai aspek psikologis. Dengan demikian, kesamaan tingkat *workplace well-being* pada karyawan laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai refleksi dari minimnya perbedaan *gender* dalam aspek kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai rata-rata (mean empirik) *workplace well-being* pada karyawan laki-laki sebesar 88,81, sedangkan pada karyawan perempuan sebesar 89,51. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata *workplace well-being* karyawan perempuan sedikit lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki.

Pengujian hipotesis menggunakan teknik Mann-Whitney U Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,428 ($P > 0,05$). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam *workplace well-being* pada karyawan laki-laki dan perempuan di Dinas Kesehatan Aceh Barat .

Temuan ini didukung oleh nilai effect size (ukuran efek) sebesar 0,0059, yang menurut kriteria Cohen (1988) masuk dalam kategori efek yang sangat kecil. Artinya, pengaruh jenis kelamin sangat minim terhadap *workplace well-being* subjek.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Warr (2011) mengenai kesejahteraan kerja (*job-related well-being*), yang menyatakan bahwa *well-being* karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dibandingkan faktor demografis seperti jenis kelamin. Dalam model yang dikemukakannya, aspek-aspek seperti kesempatan kontrol, variasi keterampilan, kejelasan peran, serta dukungan sosial di tempat kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dalam menentukan tingkat kesejahteraan individu. Dengan demikian, tidak ditemukannya perbedaan yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai konsekuensi dari dominannya pengaruh faktor situasional dibandingkan perbedaan jenis kelamin.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh model *Job Demands–Resources Model* yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007). Model ini menjelaskan bahwa *workplace well-being* ditentukan oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Dalam kerangka ini, faktor personal seperti jenis kelamin tidak menjadi penentu utama, sehingga wajar apabila hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi yang tidak bermakna serta *effect size* yang sangat kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kondisi kerja yang relatif serupa daripada perbedaan karakteristik individu.

Meskipun secara statistik tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan, jika ditinjau dari perspektif jenis kelamin, baik karyawan laki-laki maupun perempuan pada dasarnya memiliki kecenderungan yang relatif serupa dalam

menghadapi tuntutan dan permasalahan kerja. Kesamaan ini sejalan dengan *Gender Similarities Hypothesis* yang dikemukakan oleh Hyde (2005), yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan lebih banyak memiliki kesamaan dibandingkan perbedaan dalam berbagai aspek psikologis. Dengan demikian, kemiripan dalam cara menghadapi permasalahan kerja tersebut kemungkinan besar menjadi alasan mengapa tingkat *workplace well-being* pada kedua kelompok cenderung tidak berbeda secara signifikan.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, di antaranya:

1. Ketidakseimbangan jumlah sampel

Jumlah subjek dalam penelitian ini menunjukkan ketidakseimbangan yang cukup signifikan antara laki – laki ($n = 26$) dan perempuan ($n = 57$). Kondisi ini berpotensi memengaruhi tingkat generalisasi hasil penelitian serta kurang optimalnya representasi data pada kelompok dengan jumlah sampel yang lebih kecil.

2. Instrumen pengumpulan data

Penelitian ini hanya mengandalkan penggunaan skala *workplace well – being* sehingga terdapat kemungkinan bahwa subjek memberikan respons yang bersifat normatif atau dipengaruhi oleh *social desirability bias*, yaitu kecenderungan menjawab dengan cara yang dianggap baik atau dapat diterima secara sosial. Akibatnya, skor yang diperoleh berpotensi belum sepenuhnya mencerminkan perilaku nyata yang terjadi di lapangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* pada karyawan laki-laki dan perempuan sebagian besar berada pada kategori sedang. Secara rinci, seluruh karyawan laki-laki (100%) dan sebagian besar karyawan perempuan (96,4%) memiliki tingkat *workplace well-being* yang tergolong cukup, namun belum mencapai tingkat yang optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua kelompok memiliki kondisi kesejahteraan kerja yang relatif serupa, yang mencerminkan kemampuan yang sebanding dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan teknik Mann-Whitney U Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,428 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam *workplace well-being* antara karyawan laki-laki dan perempuan di Dinas Kesehatan Aceh Barat. Temuan ini diperkuat oleh nilai effect size sebesar 0,0059 yang, berdasarkan kriteria Cohen (1988), termasuk dalam kategori efek yang sangat kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa jenis kelamin tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap *workplace well-being* karyawan.

B. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti mengajukan tiga saran yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak:

1. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan laki-laki maupun perempuan mampu menjaga dan meningkatkan *workplace well-being* dengan membangun hubungan kerja yang baik, menjaga komunikasi, serta mampu mengelola tekanan kerja secara positif sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. Karyawan juga diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar kondisi fisik dan psikologis tetap terjaga. Selain itu, penting bagi karyawan untuk saling memberikan dukungan sosial tanpa membedakan jenis kelamin sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mampu meningkatkan kesejahteraan kerja serta produktivitas dalam menjalankan tugas.

2. Bagi Dinas Kesehatan Aceh Barat

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kondisi *workplace well-being* karyawan laki-laki dan perempuan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan atau program yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan kerja tanpa membedakan jenis kelamin. Dengan demikian, dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif, produktif, serta mampu mendukung kenyamanan dan kinerja karyawan secara optimal.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa. Peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode yang berbeda, atau memperluas cakupan sampel agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2016). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI).
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 311.
- Bem, S. (1981). Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing. *Psychological Review*, 354–364.
- Boyarin, D. (1994). Paul and the Genealogy of Gender. In *A Radical Jew: Paul and the Politics of Identity*. University of California Press.
- Chairani, L. (2016). Hubungan Antara Konflik dengan Prasangka pada Siswa Pesantren Mawaridussalam, Batang Kuis, KAB. Deli Serdang. *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area Sumatera Utara .
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Wellbeing dengan Intensi Turnover Karyawan PT XY Surabaya HUBUNGAN ANTARA WORKPLACE WELLBEING DENGAN INTENSI TURNOVER KARYAWAN PT XY SURABAYA.
- Cvenkel, N. (2020). Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health.
- Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Deaux, K. (1985). *Sex and Gender*. West Lafayette, Indiana: Department of Psychological Sciences, Purdue University.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 499-512.
- Fakih, M. (2013). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fatihudin, D. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN EDISI REVISI untuk ILMU EKONOMI, MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.

- Fikri, M. (2024). HUBUNGAN ANTARA WORKPLACE WELL - BEING DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN CV. PRIME SEVEN ACEH BESAR.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513.
- Hasan, A. (2010). *Marketing dari mulut ke mulut*. Jakarta: MEDPRESS.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendryadi. (2017). Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 169-178.
- Hyde, J. S. (2005). The Gender Similarities Hypothesis. *Jurnal: American Psychologist, 58*(1), 581-592.
- Ihsan, H. (2015). validitas Isi Alat Ukur Penelitian Konsep dan Panduan Penilaiannya. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 266.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits--Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability--With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80-92.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308.
- Khalif, A., & Abdurrohim. (2019). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kebahagiaan pada Narapidana di Lapas Perempuan Kelas II A Semarang. *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*, 246.
- Kowalski, T. H., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of human resource management, 22*(9), 2229-2255.
- Limanto, D. A. (2018). Analisis Bauran Pemasaran 7P terhadap Keputusan Pembelian Pie Susu pada Pie & Co. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Ciputra.
- Martinez, K. M., Llorens, S., Ortiz, V. C., Lujan, J. R., & Salanova, M. (2024). The main predictors of well-being and productivity from a gender perspective. *Frontiers in Psychology, 1-14*.
- Matondang, Z. (2009, June 1). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, p. 88.

- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20-35.
- Pace, F., & Sciotto, G. (2022). Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception. *Sustainability*, 1-10.
- Sarwono, S. W. (2015). *Psikologi Remaja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sio, S. D., Cedrone, F., Sanita, D., Ricci, P., Corbosiero, P., Traglia, M. D., . . . Stansfeld, S. (2017). Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfa, R. (2018). pengaruh Kualitas Layanan dan Persepsi Harga terhadap Word of Mouth Melalui Kepuasan Pelanggan Jasa Transportasi Ojek Online di Yogyakarta. *Thesis*. Yogyakarta: UIN Indonesia Yogyakarta.
- Warr, p. (2011). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New York: Taylor & Francis e-Library.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-493.

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
 Nomor : B-987/Un.08/FPsi/Kp.00.4/05/2026
TENTANG
 PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2025/2026
 PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Meningkatkan : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
 b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Meningkatkan : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
 10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
 11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
 12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 13 Mei 2026.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
 Pertama : Menunjuk Saudara 1. Julianto, S.Ag.,M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
 2. Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Sultan Julinurhata
 NIM/Prodi : 190901014/ Psikologi
 Judul : Perbedaan *Workplace Well-Being* Karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
 Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2026.
 Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
 Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 13 Mei 2026

Dekan Fakultas Psikologi,



Muslim

- Tembusan :
 1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
 3. Pembimbing Skripsi;
 4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax : 0651-752921

Nomor : B-670/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/4/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Kepala Dinas Kesehatan Aceh Barat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 190901014

Nama : SULTAN JULINUR HATA

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Jl. Cut Mutia No 91 Kec. Johan Pahlawan Kab. Aceh Barat Prov. Aceh 23617

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PERBEDAAN WORKPLACE WELL - BEING PADA KARYAWAN DINAS KESEHATAN ACEH BARAT DI TINJAU BERDASARKAN GENDER**

Banda Aceh, 13 April 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



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

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 13 Mei 2026



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DINAS KESEHATAN

Jalan. Imam Bonjol, Nomor. 101, Meulaboh. Kode Pos 23611

Telepon (0655) 21384, Faksimil (0655) 22016

E-mail : dinkes@acehbaratkab.go.id Website : <https://dinkes.acehbaratkab.go.id>

Nomor : Peg.800/1347/2026
Lampiran : -
Perihal : Keterangan sudah Melakukan
Penelitian An. Sultan Julinur Hata

Meulaboh, 23 April 2026

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi Universitas
Islam Ar-Raniry Banda Aceh

di –

Tempat

1. Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : B-670/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/4/2026 ,tanggal 13 April 2026. Yang di tujuan kepada kami Perihal Izin Penelitian.
2. Berkenaan dengan hal tersebut dengan ini menerangkan bahwa :
 - Nama : SULTAN JULINUR HATA
 - NIM : 190901014
 - Judul : PERBEDAAN WORKPLACE WELL – BEING PADA KARYAWAN
DINAS KESEHATAN ACEH BARAT DITINJAU BERDASARKAN
GENDER.

Benar mahasiswa/i yang namanya tersebut diatas telah melakukan Penelitian
Di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat sesuai dengan Judul Skripsi.

3. Demikian untuk dimaklumi dan menjadi bahan seperlunya.

PIL.KEPALA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN ACEH BARAT



EVI DARNI, S.Kep. MKM
Pembina Tk.I
Nip.19730626 199202 2 001

Skala Kuisioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Sultan Julinurhata, mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana (S-1). Maka dari itu, saya mohon bantuan bapak/ibu untuk dapat mengisi skala penelitian ini. Adapun kriteria responden yang diharapkan pada penelitian ini adalah: Karyawan Dinas Kesehatan Aceh Barat Bagi bapak/ibu yang memenuhi kriteria di atas, saya mohon kesediaannya untuk dapat berpartisipasi mengisi beberapa pernyataan yang ada di dalam google form ini. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan menjamin kerahasiaannya.

Semoga Allah membalas bantuan bapak/ibu sekalian yang telah berpartisipasi dan menyediakan waktu luang untuk mengisi google form ini. Atas kesediaan dan bantuan dari bapak/ibu sekalian, saya ucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum warahmatullahi barakatuh. Sebelum mengisi pernyataan tersebut, baca dan pahami terlebih dahulu. Kemudian pilih salah satu dari pilihan jawaban yang tersedia. Pilihlah jawaban yang mendekati atau paling menggambarkan diri bapak/ibu

Adapun pilihan jawaban sebagai berikut.

- Sangat Sesuai = Jika anda merasa sangat cocok atau sepenuhnya sesuai dengan pernyataan tersebut
- Sesuai = Jika anda merasa cocok atau sesuai, tapi tidak sepenuhnya
- Tidak Sesuai = Jika anda merasa kurang cocok atau kurang sesuai dengan pernyataan tersebut
- Sangat Tidak Sesuai = Jika anda merasa sama sekali tidak cocok atau sangat tidak sesuai

Hormat peneliti

Sultan Julinurhata

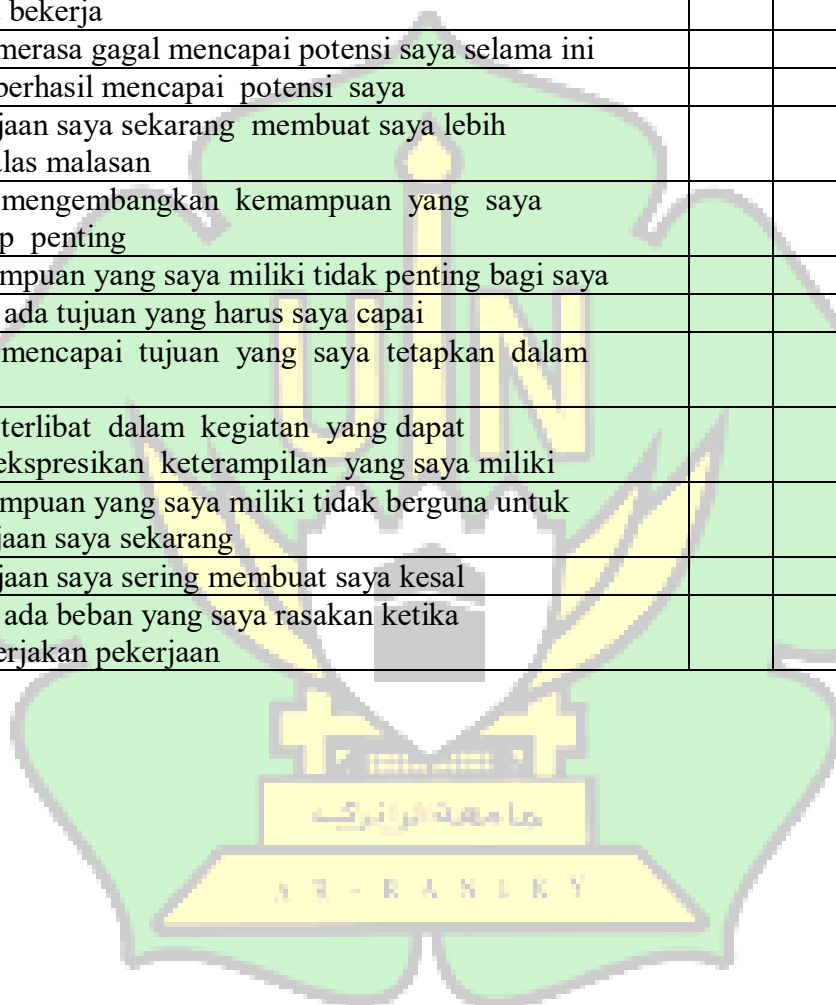
Identitas Subjek

Nama/Inisial :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Bidang Pekerjaan :
 Domisili :

Skala *Workplace Well – being*

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya membuat saya merasa tenang ketika mengerjakannya				
2.	Saya merasa terganggu dengan pekerjaan saya				
3.	Saya selalu merasa risih dengan apa yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan saya				
4.	Pekerjaan saya membuat saya merasa nyaman				
5.	Pekerjaan saya membuat saya lebih ceria setiap kali mengerjakannya				
6.	Perasaan gundah selalu saya rasakan setiap kali mengerjakan pekerjaan				
7.	Pekerjaan saya membuat saya tidak merasa bahagia ketika mengerjakannya				
8.	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya				
9.	Pekerjaan saya membuat saya lebih bersemangat ketika mengerjakannya				
10.	Tidak ada yang menarik dengan pekerjaan saya				
11.	Pekerjaan saya membuat saya merasa antusias setiap kali mengerjakannya				
12.	Tidak ada rasa cemas setiap saya mengerjakan pekerjaan				
13.	Pekerjaan saya membuat saya merasa cemas ketika mengerjakannya				
14.	Pekerjaan saya membuat saya selalu merasa gelisah				
15.	Tidak ada kegelisahan yang saya rasakan ketika mengerjakan pekerjaan				
16.	Saya tidak pernah merasa kesal setiap kali ada tugas baru yang diberikan untuk saya kerjakan				
17.	Saya merasa frustrasi ketika mengerjakan pekerjaan saya				
18.	Saya tidak pernah merasa ada tekanan setiap				

	mengerjakan pekerjaan				
19.	Saya merasa tertekan dengan pekerjaan saya				
20.	Hasil apapun itu tidak ada yang berarti bagi saya				
21.	Saya selalu mencapai hasil yang saya anggap berharga bagi saya				
22.	Dalam bekerja, saya menampilkan apa yang terbaik dalam diri saya				
23.	Saya tidak pernah maksimal melakukan yang terbaik ketika bekerja				
24.	Saya merasa gagal mencapai potensi saya selama ini				
25.	Saya berhasil mencapai potensi saya				
26.	Pekerjaan saya sekarang membuat saya lebih bermalasan				
27.	Saya mengembangkan kemampuan yang saya anggap penting				
28.	Kemampuan yang saya miliki tidak penting bagi saya				
29.	Tidak ada tujuan yang harus saya capai				
30.	Saya mencapai tujuan yang saya tetapkan dalam hidup				
31.	Saya terlibat dalam kegiatan yang dapat mengekspresikan keterampilan yang saya miliki				
32.	Kemampuan yang saya miliki tidak berguna untuk pekerjaan saya sekarang				
33.	Pekerjaan saya sering membuat saya kesal				
34.	Tidak ada beban yang saya rasakan ketika mengerjakan pekerjaan				



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

Uji Daya Beda Aitem dan Uji Reliabilitas Skala *workplace well – being*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.907	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.67	182.539	.554	.	.907
VAR00002	91.75	181.996	.551	.	.907
VAR00003	91.58	186.320	.408	.	.909
VAR00004	91.73	179.148	.594	.	.907
VAR00005	91.51	184.570	.496	.	.908
VAR00006	91.65	184.913	.426	.	.909
VAR00007	91.69	184.681	.456	.	.909
VAR00008	91.58	187.003	.301	.	.911
VAR00009	91.52	187.472	.309	.	.911
VAR00010	92.10	196.893	-.166	.	.916
VAR00011	91.65	186.352	.311	.	.911
VAR00012	91.47	182.740	.503	.	.908
VAR00013	91.72	184.739	.410	.	.909
VAR00014	91.37	185.115	.427	.	.909
VAR00015	91.64	185.453	.326	.	.911
VAR00016	91.60	187.364	.310	.	.911
VAR00017	91.61	187.484	.319	.	.911

VAR00018	91.23	182.837	.504	.	.908
VAR00019	91.40	176.145	.690	.	.905
VAR00020	91.35	180.352	.600	.	.907
VAR00021	91.24	183.722	.413	.	.909
VAR00022	91.40	179.364	.605	.	.906
VAR00023	91.75	185.021	.435	.	.909
VAR00024	91.30	181.994	.460	.	.909
VAR00025	91.22	179.221	.646	.	.906
VAR00026	91.47	193.155	.045	.	.913
VAR00027	91.18	180.125	.601	.	.907
VAR00028	91.46	178.837	.590	.	.907
VAR00029	91.30	180.628	.574	.	.907
VAR00030	91.39	177.971	.600	.	.906
VAR00031	91.30	180.213	.525	.	.908
VAR00032	91.41	178.537	.597	.	.907
VAR00033	91.54	178.105	.612	.	.906
VAR00034	91.37	189.066	.309	.	.911



Data Empirik Variabel *Workplace Well – being*

Report

Laki – laki

Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
88.81	26	12.86241	73	118

Perempuan

Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
89.51	57	14.580	71	128

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
VAR00035	83	94.28	13.939	75	133

Data Kategorisasi Variabel *Workplace Well – being*

GENDER * KATEGORI_WB Crosstabulation

		KATEGORI_WB				
			Rendah	Sedang	Tinggi	Total
GENDER	1	Count	0	26	0	26
		% within GENDER	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	2	Count	2	54	1	57
		% within GENDER	3.5%	94.7%	1.8%	100.0%
Total		Count	2	80	1	83
		% within GENDER	2.4%	96.4%	1.2%	100.0%

Uji Normalitas Variabel *Workplace Well – Being*

Tests of Normality

		<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
GENDER		<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
TOTALWELL	1	.261	26	.000	.823	26	.000
	2	.200	57	.000	.867	57	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Homogenitas Variabel *Workplace Well – being*

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
TOTAL	Based on Mean	.635	1	81	.428
	Based on Median	.520	1	81	.473
	Based on Median and with adjusted df	.520	1	80.698	.473
	Based on trimmed mean	.541	1	81	.464

Uji Hipotesis Variabel *Workplace Well – being*

Ranks

		GENDER	N	Mean Rank	Sum of Ranks
TOTAL	Laki - Laki		26	42.21	1097.50
	Perempuan		57	41.90	2388.50
	Total		83		

Test Statistics^a

		TOTAL
Mann-Whitney U		735.500
Wilcoxon W		2388.500
Z		-.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.957

a. Grouping Variable: GENDER