

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN
KINERJA TNI AD DI KORAMIL 01 BIREUEN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**AULIYA AHMAD
NIM. 210901114**



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

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN KINERJA
TNI AD DI KORAMIL 01 BIREUEN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi

UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Oleh:

AULIYA AHMAD

NIM. 210901114

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Barmawi, S. Ag., M. Si

NIP: 197001032014111002


Iklima Ritmiani, S.Psi., M.A

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN KINERJA
TNI AD DI KORAMIL 01 BIREUEN**

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:

**AULIYA AHMAD
NIM. 210901114**

**Pada Hari/Tanggal
Kamis, 27 Agustus 2026
14 Rabi'ul Awwal 1448 H**

**Di
Darussalam-Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

Ketua,



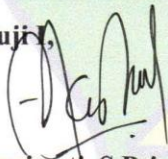
**Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si
NIP. 197001032014111002**

Sekretaris,



Iklima Ritmiani, S.Psi., M.A

Penguji I,



**Karjuniwati, S.Psi., M.Psi, Psikolog
NIP. 198206192023212027**

Penguji II,



**Rifqa Aulia, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199502012025052006**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-RANIRY**



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

KEASLIAN PENELITIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Auliya Ahmad
NIM : 210901114
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Psikologi UIN Ar-Raniry

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

Banda Aceh, 19 Agustus 2026

Yang Menyatakan



Auliya Ahmad

210901114

PRA KATA

Segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Workplace Well-being* dengan Kinerja TNI AD Di Koramil 01 Bireuen”. Shalawat beriring salam saya sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Secara khusus, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua, Ayahanda Dadang dan ibunda Debi Safitri, S.Pd.I yang peneliti cintai atas segala doa, kasih sayang, perhatian, serta dukungan yang selalu diberikan, baik secara emosional maupun finansial, selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Ayah dan ibu bukan hanya sebagai orang tua, tetapi juga menjadi tempat peneliti sumber semangat dan alasan terbesar untuk terus bertahan dalam setiap proses yang dijalani. Dukungan, kepercayaan, dan cinta yang diberikan menjadi kekuatan bagi peneliti untuk melewati berbagai tantangan selama menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tulisan ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan

arahan serta dukungan dalam penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.

2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah memberikan dukungan serta arahan dalam bidang akademik kepada mahasiswa, khususnya dalam menunjang proses pembelajaran.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D., sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu serta memudahkan proses administrasi bagi mahasiswa, sehingga proses akademik dapat berjalan dengan lancar.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M. Hum., sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan serta membantu berbagai kegiatan kemahasiswaan, baik di dalam hal akademik maupun dalam kegiatan organisasi mahasiswa.
5. Bapak Julianto Saleh, S.Ag., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dan juga dosen pembimbing akademik peneliti yang telah memberikan arahan serta motivasi kepada mahasiswa selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.Si., sebagai Sekretaris Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Bapak Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si, sebagai pembimbing I skripsi bagi penulis, sosok yang sangat memudahkan. Suasana bimbingan yang tidak tegang dan penuh keceriaan membuat proses penulisan skripsi terasa lebih

ringan. memberikan arahan dengan kenyamanan emosional yang luar biasa menghadirkan suasana diskusi yang suportif peneliti rasakan layaknya dibimbing oleh Bapak sendiri.

8. Ibu Iklima Ritmiani, S.Psi., M.A, selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah membantu dan memberikan masukan serta telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.
9. Karjuniwati, S.Psi., M.Psi, Psikolog, selaku penguji I yang telah meluangkan waktu untuk menguji, memberikan kritik, saran, serta masukan yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.
10. Rifqa Aulia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku penguji II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk menguji skripsi ini serta memberikan kritik, saran, dan masukan yang konstruktif. Segala arahan dan masukan yang diberikan sangat berarti bagi penulis dalam menyempurnakan skripsi ini
11. Seluruh civitas akademika, dosen, dan staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry telah memberikan dukungan selama proses perkuliahan.
12. Terima kasih kepada pihak Koramil 01 Bireuen yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dan kepada seluruh anggota yang sudah bersedia menjadi responden penelitian.
13. Terima kasih kepada sahabat penulis Bharada Muhammad Maki, Bripda Tauqan Zia Ulhaq, S.H., Bripda Miftahul Hamdi, yang telah menemani penulis melewati badai-badai yang tak sanggup untuk di ingat kembali.

14. Persembahan terakhir, kepada diri saya sendiri Auliya Ahmad.

Terimakasih telah berjuang sampai saat ini, terimakasih sudah bertahan sejauh ini dengan berbagai rintangan yang telah terlewati. Terimakasih karena tetap semangat dan berusaha walaupun sering merasa sedih ketika gagal. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah dalam proses penyusunan skripsi ini dan bisa membuktikan kepada semua orang bahwa kamu bisa.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Harapan Peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 19 Agustus 2026

Yang Menyatakan

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Auliya Ahmad

210901114

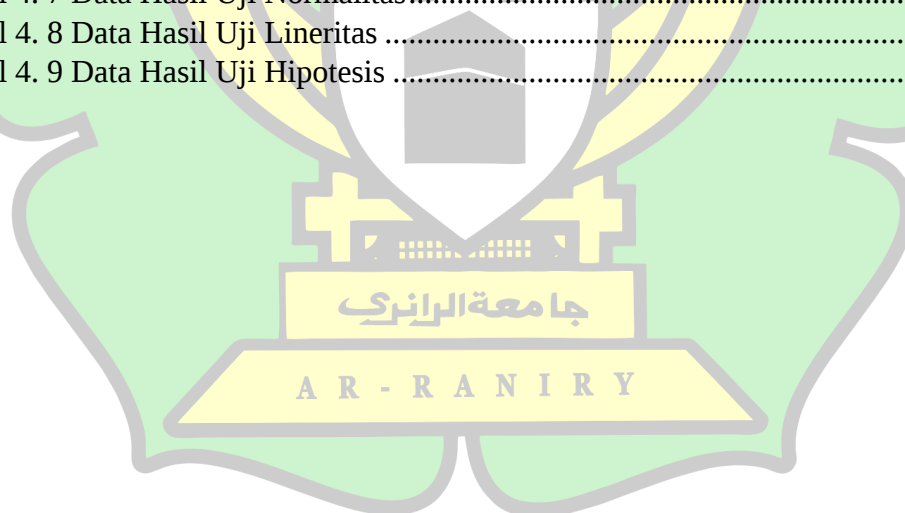
DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	iv
PRA KATA.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. Kinerja	12
1. Definisi Kinerja.....	12
2. Dimensi-Dimensi Kinerja.....	13
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
B. Workplace Well-Being	17
1. Definisi Workplace Well-Being	17
2. Dimensi Workplace Well-Being	19
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Workplace Well-being.....	20
C. Hubungan Workplace Well-Being Dengan Kinerja.....	22
D. Hipotesis.....	24
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
1. Workplace well-being	26
2. Kinerja.....	26

D. Subjek Penelitian.....	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
1. Alat Ukur Penelitian.....	27
2. Uji Validitas	32
3. Uji Daya Beda Aitem	35
4. Uji Reliabilitas	38
G. Teknik Analisa Data	40
1. Proses Pengolahan Data	40
2. Uji Prasyarat.....	40
3. Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Persiapan Penelitian.....	42
1. Administrasi Penelitian	42
2. Pelaksanaan Penelitian	42
B. Deskriptif Data Penelitian	43
1. Demografi Penelitian.....	43
2. Data Kategorisasi	44
C. Pengujian Hipotesis.....	48
1. Hasil Uji Prasyarat	48
2. Hasil Uji Hipotesis	49
D. Pembahasan.....	50
BAB V.....	55
PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Skala Favorable dan Unfavorable	28
Tabel 3. 2 Blue Print Skala Kinerja	29
Tabel 3. 3 Blue Print Skala Workplace Well-Being	32
Tabel 3. 4 Koefisiensi CVR Skala Kinerja	33
Tabel 3. 5 Koefisiensi CVR Skala <i>Workplace Well-Being</i>	34
Tabel 3. 6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kinerja.....	36
Tabel 3. 7 Blue Print Akhir Skala Kinerja	36
Tabel 3. 8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Workplace Well-Being</i>	37
Tabel 3. 9 Blue Print Skala <i>Workplace Well-being</i>	37
Tabel 3. 10 Klasifikasi Reabilitas Alpha Cronbach's.....	38
Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum dan Setelah Try Out Skala Kinerja...	38
Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum dan Setelah Try Out Skala Workplace Well-being	39
Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Berdasarkan Umur	43
Tabel 4. 2 Data Demografi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4. 3 Deskriptif Data Penelitian Skala Kinerja.....	45
Tabel 4. 4 Data Kategorisasi Skala Kinerja	46
Tabel 4. 5 Deskriptif Data Penelitian Skala Workplace Well-Being.....	46
Tabel 4. 6 Data Kategorisasi Skala Workplace Well-Being.....	47
Tabel 4. 7 Data Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4. 8 Data Hasil Uji Lineritas	49
Tabel 4. 9 Data Hasil Uji Hipotesis	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	23
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I SK Skripsi
- Lampiran II Surat Izin Penelitian Dari Fakultas
- Lampiran III Surat Telah Selesai Penelitian Dari Tempat Penelitian
- Lampiran IV Kuisioner Try Out
- Lampiran V Tabel Data Try Out
- Lampiran VI Hasil Analisis Statistik Data Try Out
- Lampiran VIII Tabel Data Penelitian
- Lampiran IX Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
- Lampiran X Riwayat Hidup



HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN KINERJA TNI AD DI KORAMIL 01 BIREUEN

ABSTRAK

Beban kerja yang tinggi serta beragam tuntutan tugas yang harus dihadapi prajurit berpotensi memberikan dampak terhadap kesejahteraan di tempat kerja dan kinerja mereka. Namun, penelitian yang membahas *workplace well-being* dalam lingkungan militer hingga saat ini masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja TNI AD di Koramil 01 Bireuen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 74 anggota TNI AD di Koramil 01 Bireuen yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan secara daring menggunakan *Google Form* melalui skala *workplace well-being* dan skala kinerja berdasarkan dimensi Campbell. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman's rho. Data dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 22.0 for Windows melalui uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi Spearman's rho karena data kedua variabel tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = -0,114$ dengan nilai signifikansi $p = 0,335$ ($p > 0,05$), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *workplace well-being* dengan kinerja TNI AD di Koramil 01 Bireuen, sehingga hipotesis penelitian ditolak. Sebagian besar prajurit memiliki tingkat kinerja kategori sedang (64,9%) dan *workplace well-being* kategori sedang (58,1%). Dapat disimpulkan bahwa kinerja prajurit TNI AD tidak selalu berkaitan langsung dengan tingkat kesejahteraannya di tempat kerja, yang diduga lebih dipengaruhi oleh disiplin dan sistem komando militer. Disarankan agar Koramil 01 Bireuen tetap memperhatikan kesejahteraan prajurit, serta bagi peneliti selanjutnya agar memperluas cakupan sampel dan mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau dukungan komando.

Kata Kunci: *Workplace Well-being*, Kinerja, TNI AD

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE WELL-BEING AND THE PERFORMANCE OF THE TNI AD AT KORAMIL 01 BIREUEN

ABSTRACT

The high workload and diverse task demands faced by soldiers have the potential to impact workplace well-being and performance. However, research examining workplace well-being in the military environment is still relatively limited. This study aims to determine the relationship between workplace well-being and the performance of the Indonesian Army (TNI AD) at Koramil 01 Bireuen. This study used a quantitative approach with a correlational design. The research subjects were 74 TNI AD members at Koramil 01 Bireuen, selected using a total sampling technique. Data were collected online using Google Forms using a workplace well-being scale and a performance scale based on Campbell's dimensions. Data analysis was performed using the Spearman's rho correlation test. Data were analyzed using SPSS version 22.0 for Windows through normality tests, linearity tests, and hypothesis testing using the Spearman's rho correlation technique because the data for both variables were not normally distributed. The results of the study showed a correlation coefficient of $r = -0.114$ with a significance value of $p = 0.335$ ($p > 0.05$), which means there is no significant relationship between workplace well-being and the performance of the Indonesian Army at Koramil 01 Bireuen, so the research hypothesis is rejected. Most soldiers have a moderate performance level (64.9%) and moderate workplace well-being (58.1%). It can be concluded that the performance of Indonesian Army soldiers is not always directly related to their level of well-being at work, which is thought to be more influenced by discipline and the military command system. It is recommended that Koramil 01 Bireuen continue to pay attention to the welfare of soldiers, and for future researchers to expand the scope of the sample and consider other variables such as work motivation, organizational culture, or command support.

Keywords: Workplace A Well-being, N TheR Y Performance, TNI AD

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) memegang posisi penting sebagai pilar utama dalam sistem pertahanan negara, dengan tanggung jawab strategis untuk menjaga kedaulatan serta keamanan wilayah Republik Indonesia. Keberhasilan TNI AD dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, terutama para prajurit yang bertugas langsung dalam operasi dan kegiatan teritorial (Wijaya *et al.*, 2024).

Di dalam organisasi militer seperti TNI AD, faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja tidak hanya terbatas pada aspek kemampuan teknis dan fisik, tetapi juga mencakup kondisi psikologis serta kesejahteraan anggota di lingkungan kerja masing-masing (Wijaya *et al.*, 2024). Hal ini mengingat tuntutan pekerjaan dan tekanan tugas di lingkungan militer sering menimbulkan stres serta risiko kelelahan mental yang berpotensi menurunkan produktivitas dan mutu kerja prajurit.

Kinerja prajurit TNI AD merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi pertahanan negara, pembinaan teritorial, dan pengamanan wilayah. Prajurit TNI AD dituntut untuk selalu siap menjalankan tugas kapan pun diperlukan, baik dalam operasi militer perang maupun operasi militer selain perang. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut menyebabkan prajurit harus mampu mempertahankan kinerja yang optimal meskipun menghadapi berbagai tekanan fisik dan psikologis. Namun demikian,

kondisi di lapangan menunjukkan bahwa prajurit TNI AD sering menghadapi berbagai tantangan yang berpotensi memengaruhi kinerjanya. Salah satu tantangan tersebut adalah tingginya beban kerja dan tuntutan operasional. Penelitian pada anggota TNI AD yang bertugas di wilayah rawan konflik Papua menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan prajurit, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Kondisi ini berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas apabila tidak dikelola dengan baik (Sari *et al.*, 2021).

Selain itu, fenomena lain yang ditemukan pada lingkungan TNI AD adalah tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang meliputi tuntutan fisik, kesiapsiagaan, tanggung jawab operasional, serta penyesuaian terhadap berbagai penugasan. Tingginya tuntutan tersebut dapat menguras energi fisik dan psikologis prajurit sehingga diperlukan dukungan organisasi yang memadai untuk menjaga kesejahteraan dan kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa tingginya *job demands* pada prajurit TNI AD memerlukan perhatian khusus dalam pengelolaan beban kerja, dukungan emosional, dan penyediaan sumber daya kerja guna mempertahankan kinerja yang optimal (Berliana, 2025).

Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan bijaksana cenderung lebih mudah mencapai keberhasilan dan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan nilai investasi organisasi (Kamelia *et al.*, 2020). Dalam upaya

mencapai kinerja yang optimal, perusahaan tidak cukup hanya menuntut hasil kerja dari karyawan, tetapi juga perlu memberikan motivasi, dukungan, serta memperhatikan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja (Kamelia *et al.*, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pertama, faktor individu yang berkaitan dengan kemampuan bawaan, keterampilan, serta latar belakang pribadi. Kedua, faktor psikologis yang mencakup persepsi, sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), proses pembelajaran, hingga motivasi. Ketiga, faktor organisasi yang meliputi sumber daya, pencapaian (*achievement*), kepemimpinan, desain pekerjaan (*job design*), serta struktur organisasi (Dominica *et al.*, 2022).

Menurut (Akhmad *et al.*, 2019), setiap tahun terjadi kecenderungan penurunan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, di mana lingkungan kerja sering menjadi sumber munculnya stres psikologis kronis. Dalam kondisi ini, peran atasan dan rekan kerja sangat penting karena dukungan yang diberikan dapat memengaruhi kondisi tersebut. Dukungan tersebut mampu menciptakan rasa bahagia dan nyaman di lingkungan kerja yang dikenal sebagai *workplace well-being*.

Berdasarkan penjelasan dan fenomena diatas peneliti melakukan wawancara awal pada 3 orang responden. Berikut beberapa cuplikan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti: Cuplikan Wawancara 1:

"Tugas yang kami jalankan cukup padat, apalagi jika ada kegiatan teritorial atau pengamanan tertentu. Kadang-kadang jam kerja menjadi tidak menentu sehingga menimbulkan kelelahan fisik. Namun, jika hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan berjalan baik, kami tetap merasa semangat dalam menjalankan tugas." (Wawancara dengan Sertu JT pada tanggal 11 Maret 2026 secara langsung).

Cuplikan Wawancara 2:

"Lingkungan kerja yang kondusif dan perhatian dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja saya. Ketika saya merasa dihargai dan didukung, kinerja saya meningkat karena pekerjaan terasa lebih ringan untuk diselesaikan. Suasana kerja yang baik juga membuat saya lebih bersemangat dan mudah bekerja sama dengan rekan lain, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Semua itu pada akhirnya berdampak langsung pada hasil kerja saya yang menjadi lebih maksimal, baik dari segi kualitas maupun ketepatan waktu penyelesaian." (Wawancara dengan Sertu US pada tanggal 11 Maret 2026 secara langsung)

Cuplikan Wawancara 3:

"Tentu ada, terutama saat menghadapi tugas yang membutuhkan kesiapsiagaan tinggi dan harus diselesaikan dalam waktu singkat. Kondisi tersebut kadang membuat stres dan lelah secara mental. Dukungan dari rekan kerja dan komunikasi yang baik dengan atasan sangat membantu. Ketika merasa didukung, saya lebih percaya diri dan dapat menjalankan tugas dengan lebih baik." (Wawancara dengan Sertu DH pada tanggal 11 Maret 2026 secara langsung)

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa anggota TNI AD di Koramil 01 Bireuen, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kondisi kerja dan pelaksanaan tugas prajurit. Prajurit mengungkapkan bahwa mereka menghadapi beban kerja yang cukup tinggi, jadwal kerja yang tidak selalu menentu, serta tuntutan tanggung jawab yang besar dalam menjaga keamanan wilayah. Kondisi tersebut pada waktu tertentu dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang berpotensi memengaruhi konsentrasi dalam melaksanakan tugas. Di sisi lain, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dirasakan memiliki peran penting dalam mempertahankan semangat dan kemampuan prajurit dalam menjalankan pekerjaannya. Prajurit yang merasakan lingkungan kerja yang kondusif, memperoleh dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, serta merasa dihargai cenderung menunjukkan motivasi dan semangat kerja yang lebih baik. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kondisi

kesejahteraan yang dirasakan prajurit di lingkungan kerja dapat menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan kinerja prajurit. Meskipun demikian, wawancara awal ini belum dapat digunakan untuk menyimpulkan tingkat kinerja prajurit secara kuantitatif, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja TNI AD di Koramil 01 Bireuen.

Workplace well-being dan fisik prajurit merupakan modal penting untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Rokhim (2023), kesejahteraan psikologis adalah penanda utama yang menunjukkan kemampuan TNI AD dalam memenuhi kebutuhan mentalnya saat menghadapi tuntutan tugas dan lingkungan kerja yang berubah-ubah. Masalah psikologis tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga dapat melemahkan kekompakan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, institusi militer harus memperhatikan dan mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan prajurit TNI AD secara menyeluruh, baik dari aspek fisik maupun psikologis. Dalam hal ini, konsep *workplace well-being* yang mencakup kesejahteraan mental dan fisik di tempat kerja sangat penting untuk diterapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *workplace well-being*. *Workplace well-being* merupakan kondisi kesejahteraan yang di mana seseorang merasa nyaman dan baik saat berada di lingkungan kerja, mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial. Menurut Putri *et al.*, (2023), *workplace well-being* dapat didefinisikan sebagai pandangan individu mengenai kesejahteraan di tempat kerja yang berkaitan erat dengan kualitas dan rasa aman di lingkungan kerja tersebut.

Kondisi ini mencakup rasa nyaman, kepuasan atas pekerjaan, serta dukungan dari organisasi maupun rekan kerja.

Di Indonesia, pengertian *workplace well-being* dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai pemenuhan kebutuhan atau keperluan, baik jasmani maupun rohani, yang dilakukan di dalam maupun di luar hubungan kerja, dan secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja yang aman serta sehat. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan pekerja yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja mereka. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja akan memberikan dampak positif bagi individu maupun organisasi. Sebaliknya, jika kesejahteraan tidak diperhatikan, hal ini dapat berdampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, rendahnya kualitas pengambilan keputusan, meningkatnya ketidakhadiran di tempat kerja, serta berkurangnya kontribusi karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan (Budiani *et al.*, 2019).

Terdapat penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Umami *et al.*, (2017), yang membahas tentang pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD. Dari hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD hubungan yang didapatkan menunjukkan korelasi yang negatif.

Berdasarkan penelitian dilakukan oleh Budiani, (2019) dengan judul “Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan Kinerja Karyawan pada PT. X

di Sidoarjo Akhmad.” Studi tersebut menemukan adanya hubungan positif antara *workplace well-being* dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian tersebut juga mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang paling memengaruhi *workplace well-being*, secara berurutan dari yang tertinggi sampai terendah, adalah pencapaian prestasi (27,84%), evaluasi diri (23,5%), perasaan senang ketika mendapat dukungan dari orang lain (21,18%), pengakuan dari lingkungan (16,47%), dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (11%). Temuan ini menunjukkan bahwa pencapaian kerja merupakan faktor dominan dalam menentukan tingkat *workplace well-being* karyawan. Pada dasarnya, kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagai aspek dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja TNI AD di Koramil 01 Bireuen”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat hubungan signifikan antara *workplace well-being* dengan kinerja TNI AD di Koramil 01 Bireuen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja TNI AD di Koramil 01 Bireuen.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini memiliki tujuan tertentu, penelitian ini mencakup dua manfaat utama, yaitu manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan dan literatur ilmiah dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja individu dalam konteks organisasi militer.
- b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Psikologi Kerja dan Psikologi Militer, terutama dalam memahami peran kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja prajurit TNI AD.
- c. Memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi, khususnya terkait pengelolaan kesejahteraan personel sebagai salah satu aspek yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Koramil

Memberikan informasi dan acuan bagi Komando Koramil 01 Bireuen dalam merancang program dan kebijakan yang dapat meningkatkan *workplace well-being* di lingkungan prajurit.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji *workplace well-being*,

kinerja, maupun variabel lain yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi dalam lingkungan militer.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dalam hal tujuan penelitian, meskipun terdapat perbedaan dalam hal kriteria subjek penelitian, jumlah dan posisi variabel penelitian, atau teknik analisis yang digunakan. Beberapa temuan penelitian terdahulu yang relevan untuk memastikan tidak adanya kesalahpahaman dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian oleh Rafifah et al., (2022) dengan judul "Pengaruh *Workplace Well-Being* dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari." Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mega Hotel Lestari, pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah karyawan sebanyak 104 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang berasal dari skala Likert. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya yaitu subjek, variabel dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2023) dengan judul penelitian "Mengukur Peran Iklim Organisasi dan Psychological Capital terhadap Well-being Anggota TNI AD Zidam V Brawijaya" yang menggunakan metode survei dengan teknik random sampling dan melibatkan 170 responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda menemukan bahwa iklim organisasi yang

positif serta *psychological capital* berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota TNI yang pada akhirnya meningkatkan performa kerja mereka. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel, dan hubungan variabel.

Penelitian yang dilakukan oleh Ummi *et al.*, (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh *Workplace Well-Being* Terhadap Kinerja Guru Sd." Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah 79 guru bersertifikat yang mengajar di sekolah dasar di Jakarta Pusat dengan menggunakan teknik sampling multiphase. Cara penggunaan data adalah dengan menggunakan media kuesioner untuk pengambilan data. Responden penelitian ini adalah guru sekolah dasar bersertifikat di Jakarta Pusat. Variabel yang digunakan adalah kesejahteraan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Untuk menentukan pengaruh kesejahteraan kerja, berdasarkan analisis regresi berganda pada tingkat signifikansi 33,1% dapat disimpulkan apakah kesejahteraan kerja cukup signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Akhmad *et.,al* (2019) dengan judul penelitian "Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT X di Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam

penelitian ini yaitu karyawan departemen produksi unit 2 pada PT X di Sidoarjo, pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 141 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang berasal dari skala *likert*. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Shangrila (2025) dengan judul penelitian “Pengaruh *Workplace Well-Being* (Kesejahteraan Di Tempat Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Ramayana Medan.” penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 karyawan, Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu total sampling. Instrumen pengumpulan data berupa skala *workplace well-being* yang disusun berdasarkan aspek aspek dari *workplace well-being* dan penilaian kinerja karyawan yang dinilai langsung oleh perusahaan. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah terpublikasi di jurnal, belum ditemukan penelitian yang membahas atau mengkaji Peran *Workplace Well-being* Dengan Kinerja TNI AD di Koramil 01 Bireuen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, sehingga dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut Ahmad *et al.*, (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan ketentuan dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Sementara itu, Mondy (2013) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai aktivitas yang berorientasi pada tujuan, dengan memastikan bahwa sistem dan metode kerja yang diterapkan mampu memaksimalkan produktivitas individu, tim, maupun organisasi. Selanjutnya, Prawirosentono dan Primasari (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan kebijakan perusahaan dan tanggung jawab masing-masing, yang dijalankan secara legal serta berdasarkan norma, etika, dan moral yang berlaku.

Menurut Campbell (1993) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung oleh tiga faktor utama, yaitu pengetahuan spesifik terhadap peran, keterampilan, serta pilihan perilaku yang berkaitan dengan arah, intensitas, dan durasi usaha. Ketiga faktor tersebut menjadi mediator utama berbagai faktor lain yang memengaruhi kinerja. Namun, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku bukanlah kinerja itu sendiri, melainkan faktor yang memungkinkan individu menampilkan kinerja yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kurniawan *et al.*, (2019), kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas utamanya (*task performance*) maupun tugas tambahan (*contextual performance*) selama menjalankan pekerjaannya, di mana

keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada besarnya kontribusi yang diberikan oleh para karyawannya.

Kinerja menurut Choirina *et al.*, (2021) ialah capaian hasil kerja yang diperoleh individu di dalam organisasi dimana hal tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing karyawan secara legal, tidak melanggar hukum dan selaras dengan etika maupun moral.

Berdasarkan paparan diatas, definisi Campbell (1993) ini dipilih karena memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai kinerja sebagai perilaku kerja yang dipengaruhi secara langsung oleh pengetahuan spesifik terhadap peran, keterampilan, serta pilihan perilaku dalam mengarahkan, mengintensifkan, dan mempertahankan usaha kerja. Campbell juga menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut bukan merupakan kinerja itu sendiri, melainkan determinan yang memungkinkan individu menghasilkan perilaku kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, definisi Campbell dinilai paling sesuai sebagai landasan konseptual dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan proses terbentuknya kinerja secara lebih mendalam dibandingkan definisi yang hanya berfokus pada hasil kerja.

2. Dimensi-Dimensi Kinerja

Campbell (2012) merevisi model Campbell *et. al* (1993) untuk menghasilkan struktur laten kinerja individu yang lebih konkret dan mudah dipahami. Model ini mengemukakan bahwa kinerja individu terdiri atas delapan dimensi utama, yaitu:

1. *Technical Performance*, kemampuan melaksanakan tugas teknis sesuai tuntutan pekerjaan.
2. *Communication*, kemampuan menyampaikan informasi secara jelas, terstruktur, dan efektif, baik secara lisan maupun tertulis.
3. *Initiative, Persistence, and Effort*, kemauan menunjukkan inisiatif, ketekunan, dan usaha lebih, seperti mengambil tanggung jawab tambahan serta bekerja melampaui tuntutan pekerjaan.
4. *Counterproductive Work Behavior (CWB)*, perilaku yang merugikan organisasi atau rekan kerja, seperti pelanggaran aturan maupun tindakan yang menghambat pencapaian tujuan organisasi.
5. *Supervisory/Managerial/Executive Leadership*, kemampuan memimpin bawahan melalui pengarahan, pemberian motivasi, pembinaan, dan pengaruh interpersonal.
6. *Hierarchical Management Performance*, kemampuan mengelola sumber daya organisasi melalui perencanaan, pengambilan keputusan, koordinasi, dan pengawasan.
7. *Peer/Team Member Leadership Performance*, kemampuan memengaruhi, mendukung, dan memotivasi rekan kerja dalam konteks tim.
8. *Peer/Team Member Management Performance*, kemampuan anggota tim dalam mengelola pekerjaan bersama, seperti koordinasi, pemecahan masalah, serta memastikan tujuan tim tercapai.

Menurut Koopmans *et al.*, (2014), terdapat tiga dimensi utama yang membentuk kinerja, yaitu:

1. *Task Performance* (Kinerja Tugas), merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas inti yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan standar organisasi. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan pokok secara efektif, efisien, dan tepat waktu sehingga tujuan pekerjaan dapat tercapai.
2. *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual), merupakan perilaku yang mendukung lingkungan sosial, psikologis, dan organisasi sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Dimensi ini tidak berkaitan langsung dengan tugas utama, tetapi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.
3. *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif), merupakan perilaku yang dapat merugikan organisasi maupun menghambat pencapaian tujuan organisasi. Perilaku tersebut dilakukan secara sadar oleh individu dan berdampak negatif terhadap produktivitas maupun lingkungan kerja.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, peneliti memilih untuk menggunakan kedelapan dimensi yang dikemukakan oleh Campbell, (2012).

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Bennett *et al.*, (2015) mengemukakan beberapa faktor lain yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Lingkungan kerja, yang dikatakan baik apabila memungkinkan individu di dalamnya beraktivitas dengan sehat, aman, nyaman, dan optimal. Lingkungan kerja yang selaras dapat memberikan dampak positif jangka panjang, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif dapat menghambat terciptanya sistem kerja yang efektif dan efisien.
- b. Budaya kerja, yaitu upaya menciptakan suasana yang menumbuhkan rasa memiliki serta keikhlasan dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan akan menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab tanpa merasa terbebani, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.
- c. Motivasi kerja, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tidak hanya memperbaiki hasil kinerjanya, tetapi juga memperkuat komitmen terhadap pekerjaannya. Mereka akan berusaha memberikan yang terbaik agar tugas terselesaikan dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak positif bagi kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja dengan memberikan penghargaan dan apresiasi, membangun komunikasi yang efektif, serta menumbuhkan sikap saling menghormati di lingkungan kerja.
- d. *Workplace Well-Being* (Kesejahteraan di Tempat Kerja)

Workplace well-being merupakan kondisi kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial karyawan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik cenderung lebih produktif, memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, serta mampu mengelola stres dengan baik. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan kerja dapat menurunkan kinerja, meningkatkan kelelahan kerja, dan berdampak pada penurunan produktivitas organisasi.

Meskipun terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *workplace well-being*, dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada *workplace well-being* sebagai variabel utama yang diteliti. Faktor-faktor lainnya tidak dianalisis secara empiris, melainkan diposisikan sebagai variabel luar (*extraneous variables*) yang diasumsikan konstan selama penelitian berlangsung.

B. Workplace Well-Being

1. Definisi Workplace Well-Being

Konsep *workplace well-being* pertama kali diperkenalkan oleh Danna *et al.*, (1999), yang mendefinisikannya sebagai kesejahteraan yang dirasakan karyawan di tempat kerja, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan hidup, kepuasan kerja, dan kondisi kesehatan secara umum. Sementara itu, menurut Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace well-being* merupakan rasa sejahtera yang dialami individu sebagai karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor tertentu. Menurut Fridayanti *et al.*, (2019), *workplace well-being* mencerminkan persepsi individu terhadap kesejahteraan di lingkungan kerja yang berkaitan

dengan kualitas dan keamanan tempat kerja, baik secara fisik maupun psikologis, serta kondisi organisasi selama seseorang bekerja di dalamnya.

Menurut Slomp *et al.*, (2015), *workplace well-being* merupakan elemen penting dalam dunia bisnis karena berkontribusi terhadap hasil kerja yang efektif dan sesuai dengan harapan. Perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas dan keuntungan yang lebih besar. Selanjutnya, Mitakhul *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *workplace well-being* mencerminkan kesejahteraan dalam bentuk penghargaan dan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan.

Menurut (Demo & Paschoal, 2016) *Workplace Well-being* adalah kondisi kesejahteraan yang dialami individu dalam konteks pekerjaan yang mencakup evaluasi afektif (emosi) dan pemenuhan diri yang diperoleh dari aktivitas kerja. Konsep ini menggabungkan perspektif *hedonic well-being* (pengalaman emosi positif dan negatif di tempat kerja) serta *eudaimonic well-being* (perasaan berkembang, bermakna, dan mencapai potensi diri melalui pekerjaan).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* merupakan kondisi kesejahteraan yang dirasakan individu dalam lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, serta pemenuhan diri dalam pekerjaan. *Workplace well-being* tidak hanya berkaitan dengan pengalaman emosi positif dan minimnya emosi negatif selama bekerja, tetapi juga mencerminkan sejauh mana individu merasa aman, nyaman, dihargai, mampu mengembangkan potensi diri, serta memperoleh

makna dan kepuasan dari pekerjaannya. Dengan demikian, *workplace well-being* menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung kesehatan mental, motivasi, produktivitas, dan kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi *Workplace Well-Being*

Demo & Paschoal, (2016) menjelaskan bahwa *workplace well-being* memiliki 3 dimensi utama, yaitu:

- a. *Positive Affect* (Pengaruh Positif), Pengaruh positif menggambarkan sejauh mana karyawan merasakan emosi dan suasana hati yang menyenangkan, seperti ketenangan, keceriaan, serta antusiasme dalam bekerja.
- b. *Negative Affect* (Pengaruh Negatif), Pengaruh negatif berkaitan dengan munculnya emosi yang tidak menyenangkan, seperti kecemasan, ketidakpuasan, dan depresi.
- c. *Fulfillment* (Pemenuhan Diri), Pemenuhan diri menggambarkan pengalaman subjektif pekerja yang mencerminkan pencapaian potensi diri, pengembangan kemampuan, pencapaian tujuan dan makna hidup, serta keterlibatan yang mendalam dalam aktivitas pekerjaan.

Menurut Parker dan Hyett (2011), *workplace well-being* merupakan kondisi kesejahteraan individu di tempat kerja yang diukur melalui empat dimensi utama, yaitu:

1. *Work Satisfaction* (Kepuasan Kerja), merupakan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari pekerjaan yang dirasakan

bermakna, memberikan kepuasan, meningkatkan harga diri, serta memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.

2. *Organizational Respect for the Employee* (Rasa Hormat Organisasi terhadap Karyawan), merupakan persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, memiliki nilai-nilai etis, memperlakukan karyawan dengan baik, dan dapat dipercaya.
3. *Employer Care* (Kepedulian Atasan), menggambarkan sejauh mana atasan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, bersedia mendengarkan, memahami permasalahan pekerjaan, serta memperlakukan bawahan secara adil dan penuh empati.
4. *Intrusion of Work into Private Life* (Intrusi Pekerjaan ke dalam Kehidupan Pribadi), merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi karyawan, misalnya pekerjaan menyebabkan stres, tekanan dalam memenuhi target, sulit melepaskan pikiran dari pekerjaan setelah jam kerja, dan mengurangi kualitas kehidupan pribadi.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, peneliti memilih untuk menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Demerouti & Paschoal, (2016).

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

Menurut Cooper dan Quick (dalam Damayanti & Budiani, 2021) terdapat faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* yaitu:

- a. Potensi, dalam hal ini karyawan memiliki kapasitas sumber daya yang dapat mengubah tantangan kerja menjadi hasil yang positif untuk individu tersebut dan orang lain.
- b. Motivasi kerja, karyawan dengan memiliki pekerjaan saja sudah memiliki perasaan sejahtera yang tidak didapatkan apabila karyawan tidak bekerja.
- c. Kemanjuran/efikasi diri, karyawan mengalami kesejahteraan karena menunjukkan keterampilan serta kompetensi mereka.
- d. Manajemen stress, yaitu kesejahteraan karyawan terjadi saat karyawan mampu mengontrol stress akan pekerjaan secara efektif, atau lingkungan pekerjaan mereka memberi waktu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan karyawan.
- e. Otonomi pekerjaan, karyawan dengan kontrol pekerjaan kemungkinan akan mengurangi intimidasi di tempat kerja dan mendapatkan kesejahteraan yang lebih besar,
- f. Reward, karyawan akan merasa sejahtera ketika mereka diberikan penghargaan dan manfaat atas usaha yang telah mereka berikan kepada perusahaan,
- g. Gaya kepemimpinan yaitu kehadiran hubungan positif antara karyawan dengan atasan memiliki efek secara langsung pada workplace well-being karyawan di tempat kerja. Bukti analitik menunjukkan bahwa berbagai jenis dukungan di tempat kerja seperti sifat atasan kepada karyawan menjadi prediktor kuat dalam mempengaruhi workplace well-being karyawan di tempat kerja.

C. Hubungan *Workplace Well-Being* Dengan Kinerja

Kinerja karyawan secara umum dapat diartikan sebagai tingkat output yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Kesejahteraan di tempat kerja itu penting karena

kesejahteraan karyawan mencerminkan kesehatan mental, yang dimana keadaan mental yang baik akan menimbulkan kegiatan yang produktif, menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan, dan kemampuan beradaptasi ketika mengalami kesulitan. *Workplace well-being* atau kesejahteraan ditempat kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif serta mendukung sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Shangrila, 2025).

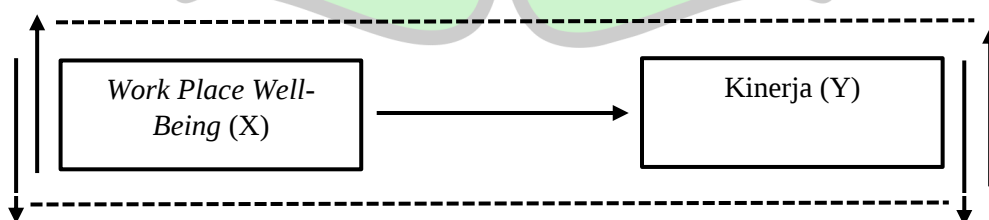
Berdasarkan penelitian Akhmad (2019), *Workplace well-being* atau kesejahteraan karyawan di tempat kerja memiliki keterkaitan erat dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kesejahteraan kerja yang baik memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu. Penelitian menunjukkan bahwa salah satu cara untuk menjaga keberhasilan perusahaan serta mempertahankan karyawan dengan kinerja optimal adalah dengan meningkatkan kesejahteraan mereka. Pemberian kesejahteraan kepada karyawan bertujuan untuk membantu mereka memenuhi kebutuhan hidup, menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, mengurangi tingkat turnover, serta mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu. Dalam konteks TNI AD, dukungan pimpinan, solidaritas antar anggota, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi sumber daya yang membantu prajurit

menghadapi tuntutan tugas sehingga mampu mempertahankan kinerja yang optimal (Anisa, 2022).

Berdasarkan penelitian Nadia (2024), hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *workplace well-being* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0.517$ dengan $p=0.000/ < 0.05$) Artinya bahwa semakin tinggi tingkat *workplace well-being* yang dimiliki oleh anggota brimob maka akan semakin tinggi kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* merupakan salah satu faktor yang dapat memprediksi peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kesejahteraan di tempat kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Akibatnya, jika pegawai memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, maka akan lebih mudah bagi mereka untuk mewakili institusi. Hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *workplace well-being* dengan kinerja TNI AD di Koramil 01 Bireuen. Artinya, semakin tinggi tingkat *workplace well-being* yang dirasakan oleh prajurit, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditampilkan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *workplace well-being* yang dirasakan oleh prajurit, maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang dimaksud adalah pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk mengemukakan hubungan antara dua variabel, menguji teori, maupun mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Pendekatan ini biasanya disebut juga dengan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik Sugiyono, (2019). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2019) Pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Workplace Well-Being* terhadap kinerja TNI AD di Koramil Bireuen.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, variabel merupakan konsep yang memiliki variasi nilai dan menjadi objek pengukuran. Variabel memungkinkan peneliti untuk mengamati, menguji, dan mengukur fenomena serta hubungan antar fenomena tersebut. Menurut Sugiyono (2019) variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi dan kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang merupakan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*), yaitu:

1. Variabel *dependent*: Kinerja
2. Variabel *independent*: *Workplace Well-Being*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Workplace well-being

Workplace well-being dapat dipahami sebagai kondisi di mana individu sering mengalami emosi positif di lingkungan kerjanya serta memiliki persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan memberinya kesempatan untuk mengekspresikan, mengembangkan potensi dan keterampilannya, serta mencapai kemajuan menuju tujuan hidupnya. Untuk menilai tingkat *workplace well-being*, digunakan tiga dimensi yang dikemukakan oleh (Demo *et al.*, 2016), yaitu *Positive Affect*, *Negative Affect*, dan *Fulfillment*.

2. Kinerja

Kinerja diartikan sebagai perilaku yang tampak dan dilakukan oleh individu yang memiliki relevansi dengan pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Campbell (2012), yang meliputi: *Technical Performance*, *Communication*, *Initiative*, *Persistence*, and *Effort*, *Counterproductive Work Behavior (CWB)*, *Supervisory/Managerial/Executive Leadership*, *Hierarchical Management Performance*, *Peer/Team Member Leadership Performance*, dan *Peer/Team Member Management Performance*.

D. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koramil 01 Bireuen, sebuah kantor militer yang berlokasi di Jalan Benyamin Sueb, Kota Juang, Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh.

1. Populasi

Populasi penelitian didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2018). Maka populasi yang ingin diteliti oleh peneliti yaitu TNI AD di Koramil 01 Bireuen yang berjumlah 74 anggota.

2. Sampel

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 (Darmadi, 2014). Hal ini digunakan karena populasi dalam penelitian terbatas, sehingga sampel dalam penelitian ini terdiri dari 74 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Mempersiapkan alat ukur penelitian merupakan tahapan pertama yang dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *workplace well-being* dan skala Kinerja. Penyusunan skala penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan skala

Hasil. Skala likert menurut Sugiyono (2019) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait dengan fenomena sosial. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwasanya dengan menggunakan skala likert pada penelitian, maka variabel yang diukur akan diuraikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator-indikator variabel yang telah disusun diuraikan lagi menjadi aitem-aitem instrumen penelitian yang dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Aitem dari skala yang telah disusun kemudian dipisahkan menjadi pernyataan favorable (F) dan unfavorable (UF). Jenis skala yang digunakan yaitu skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala likert yang digunakan dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Skor Skala Favorable dan Unfavorable

<i>Pernyataan</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Skala pada penelitian ini terdiri atas dua skala penelitian, yaitu skala Kinerja dan *Workplace Well-Being*

a. Kinerja

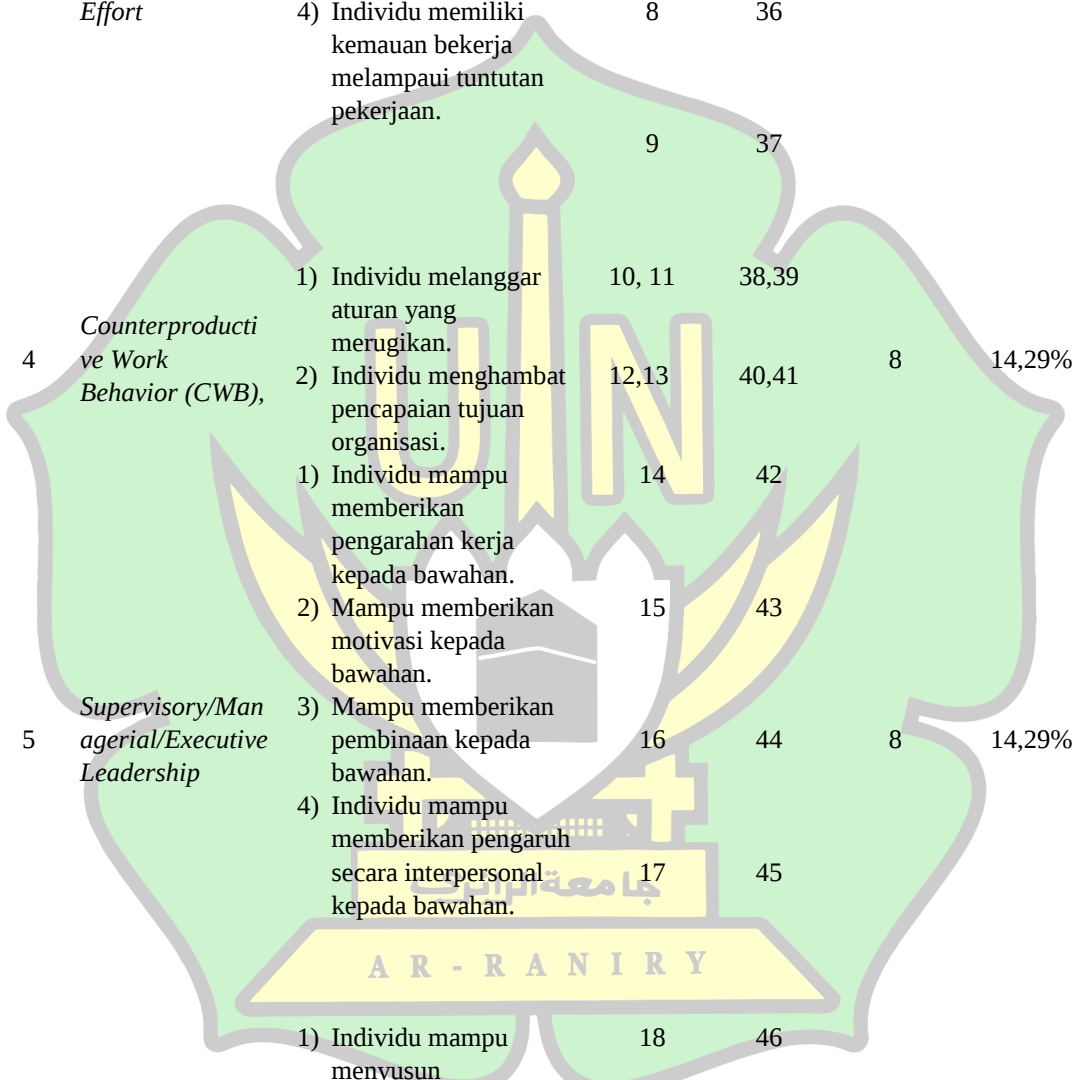
Skala kinerja pada penelitian disusun oleh peneliti yang dapat diukur dengan menggunakan skala berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Campbel, (2012). Adapun aspek kinerja yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. *Technical Performance*
2. *Communication*
3. *Initiative, Persistence, and Effort*
4. *Counterproductive Work Behavior (CWB)*
5. *Supervisory/Managerial/Executive Leadership*
6. *Hierarchical Management Performance*
7. *Peer/Team Member Leadership Performance*
8. *Peer/Team Member Management Performance*

Maka dari itu peneliti menggunakan aspek di atas untuk disusun menjadi skala yang terdiri dari 56 aitem dengan 28 aitem favorable dan 28 aitem unfavorable. Skala kinerja dapat dilihat pada blue print tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Blue Print Skala Kinerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1	<i>Technical Performance</i>	1) Individu mampu melaksanakan tugas sesuai tuntutan pekerjaan.	1,2	29,30	4	7,14%
		1) Mampu menyampaikan informasi secara jelas.	3	31		
2	<i>Communication</i>	2) Mampu menyampaikan informasi secara terstruktur.	4	32	6	10,71%
		3) Mampu menyampaikan informasi secara efektif.	5	33		



3	<i>Initiative, Persistence, and Effort</i>	1) Individu memiliki kemauan menunjukkan inisiatif.	6	34		
		2) Individu memiliki kemauan menunjukkan ketekunan.	7	35		
		3) Individu memiliki kemauan menunjukkan usaha lebih.			8	14,29%
		4) Individu memiliki kemauan bekerja melampaui tuntutan pekerjaan.	8	36		
4	<i>Counterproductive Work Behavior (CWB),</i>		9	37		
		1) Individu melanggar aturan yang merugikan.	10, 11	38,39		
		2) Individu menghambat pencapaian tujuan organisasi.	12,13	40,41	8	14,29%
		1) Individu mampu memberikan pengarahan kerja kepada bawahan.	14	42		
5	<i>Supervisory/Managerial/Executive Leadership</i>	2) Mampu memberikan motivasi kepada bawahan.	15	43		
		3) Mampu memberikan pembinaan kepada bawahan.	16	44	8	14,29%
		4) Individu mampu memberikan pengaruh secara interpersonal kepada bawahan.	17	45		
6	<i>Hierarchical Management Performance</i>	1) Individu mampu menyusun perencanaan kerja.	18	46		
		2) Mampu mengambil keputusan secara tepat.	19	47		
		3) Mampu mengoordinasikan pelaksanaan pekerjaan.	20	48	8	14,29%
		4) Mampu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas.	21	49		

7	Peer/Team Member Leadership Performance	1) Individu mampu memengaruhi rekan kerja secara positif.	22	50	6	10,71%
		2) Mampu memberikan dukungan kepada rekan kerja.	23	51		
		3) Mampu memotivasi anggota tim dalam bekerja sama.	24	52		
8	Peer/Team Member Management Performance	1) Kemampuan anggota tim mengelola pekerjaan.	25	53	8	14,29%
		2) Kemampuan anggota tim dalam mengkoordinasi.	26	54		
		3) Kemampuan anggota tim dalam memecahkan masalah.	27	55		
		4) Kemampuan anggota tim mencapai tujuan.	28	56		
Total			28	28	56	100%

b. Workplace Well-Being

Skala *Workplace Well-Being* diadaptasi oleh peneliti dari WBWS (*Well Baing at Work Scale*) yang disusun oleh Demo dan Paschoal (2016) dengan reliabilitas 0,90, berdasarkan tiga dimensi *workplace well-being* yaitu:

- 1) *Positive Affect* atau pengaruh positif dapat dipahami sebagai seberapa besar karyawan merasakan emosi dan suasana hati seperti kenyamanan yang ditandai dengan perasaan ketenangan, kesenangan yang ditandai dengan perasaan keceriaan, dan antusiasme.
- 2) *Negative Affect* atau pengaruh negatif dapat dipahami sebagai perasaan yang mencakup emosi tidak menyenangkan seperti kecemasan, ketidaksenangan, dan depresi.

- 3) *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.

Tabel 3. 3 Blue Print Skala Workplace Well-Being

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1	<i>Positive Affect</i>	1) Individu merasakan emosi positif. 2) Individu merasakan suasana hati yang menyenangkan. 3) Individu memiliki antusias dalam bekerja.	1,2 3,4 5,6	23,24 25,26 27,28	12	30,77%
2	<i>Negative Affect</i>	1) Individu mengalami kecemasan. 2) Individu merasakan ketidakpuasan. 3) Individu merasakan depresi.	7,8 9,10 11,12	29,30 31,32 33,34	12	30,77%
3	<i>Fulfillment</i>	1) Pencapaian potensi diri. 2) Pengembangan kemampuan. 3) Pencapaian tujuan. 4) Makna hidup dalam bekerja. 5) Ketertarikan mendalam dalam bekerja.	13,14 15,16 17,18 19,20 21,22	35 36 37 38 39	15	38,46%
Total			22	17	39	100%

2. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Menurut Ley dalam (Azwar, Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif Edisi II, 2022) validitas isi adalah sejauhmana kelayakan suatu tes sebagai sampel domain aitem yang hendak diukur. Validitas isi, menurut pengertian tersebut, menjadi sangat penting. Pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrument dengan isi atau rancangan yang telah

ditetapkan. Penilaian ini dilakukan oleh suatu panel experts, bukan oleh penulis aitem atau perancang tes itu sendiri.

Lawshe dalam (Azwar, 2020) merumuskan Content Validity Ratio (CVR) yang dapat digunakan untuk mengukur validitas isi aitem-aitem berdasarkan data empirik. Dalam pendekatannya ini sebuah panel yang terdiri dari para ahli yang disebut Subject Matter Experts (SME) diminta untuk menyatakan apakah aitem dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi konstruk teoretik skala yang bersangkutan. Aitem dinilai esensial bilamana aitem tersebut dapat merepresentasikan dengan baik tujuan pengukuran.

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

Keterangan :

n_e = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = banyaknya SME yang melakukan penilaian

- a. Hasil komputasi *content validity ratio* dari skala kinerja diperoleh berdasarkan penilaian dari tiga orang ahli *subject matter experts* (SME). Setiap ahli mengukur suatu aitem relevan atau tidak relevan dijadikan sebagai alat ukur, diperoleh sebanyak 56 aitem yang menunjukkan koefisien sebesar 1 hasil komputasi skala kinerja dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3. 4 Koefisiensi CVR Skala Kinerja

No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR
1	1	15	1	29	1	43	1
2	1	16	1	30	1	44	1
3	1	17	1	31	1	44	1
4	1	18	1	32	1	46	1
5	1	19	1	33	1	47	1
6	1	20	1	34	1	48	1
7	1	21	1	35	1	49	1
8	1	22	1	36	1	50	1

9	1	23	1	37	1	51	1
10	1	24	1	38	1	52	1
11	1	25	1	39	1	53	1
12	1	26	1	40	1	54	1
13	1	27	1	41	1	55	1
14	1	28	1	42	1	56	1

Berdasarkan hasil dari penilaian SME pada skala kinerja yang terlihat pada tabel diatas, diperoleh bahwa seluruh koefisien CVR diatas nol (0), sehingga seluruh aitem dinyatakan valid atau memenuhi kriteria validitas isi.

- b. Hasil komputasi *content validity ratio* dari skala *Workplace Well-Being* diperoleh berdasarkan penilaian dari tiga orang ahli *subject matter experts* (SME). Setiap ahli mengukur suatu aitem relevan atau tidak relevan dijadikan sebagai alat ukur, diperoleh sebanyak 39 aitem yang menunjukkan koefisien sebesar 1 hasil komputasi skala *Workplace Well-Being* dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut.

Tabel 3. 5 Koefisiensi CVR Skala *Workplace Well-Being*

No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR
1	1	11	1	21	1	31	1
2	1	12	1	22	1	32	1
3	1	13	1	23	1	33	1
4	1	14	1	24	1	34	1
5	1	15	1	25	1	35	1
6	1	16	1	26	1	36	1
7	1	17	1	27	1	37	1
8	1	18	1	28	1	38	1
9	1	19	1	29	1	39	1
10	1	20	1	30	1		

Berdasarkan hasil dari penilaian SME pada skala *Workplace Well-Being* yang terlihat pada tabel diatas, diperoleh bahwa seluruh koefisien CVR diatas nol (0), sehingga seluruh aitem dinyatakan valid atau memenuhi kriteria validitas isi.

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji selanjutnya yang dilakukan untuk melihat validitas sebuah skala dalam penelitian yaitu uji daya beda item. Azwar (2021) menyatakan Secara umum, uji daya beda aitem digunakan untuk melihat seberapa baik sebuah aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki suatu atribut dan yang tidak memiliki atribut yang akan dihilangkan. Uji daya beda aitem pada penelitian ini menggunakan teknik corrected item total correlation. Komputasi dari uji daya beda aitem ini menghasilkan koefisien korelasi item total, yakni semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala menunjukkan bahwa semakin tinggi pula daya bedanya (Azwar, 2021). Adapun, formula komputasi koefisien korelasi aitem total yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan :

I : Skor aitem

X : Skor Skala

N : Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{iX} \geq 0,25$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{iX} kurang dari 0,25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2020).

a. Uji Daya Beda Aitem Skala Kinerja

Hasil uji daya beda pada masing-masing aitem skala kinerja dapat dilihat tabel 3.6

Tabel 3. 6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kinerja

No	Rix	No	Rix	No	Rix	No	Rix
1	.186	15	.201	29	.401	43	.698
2	.329	16	.271	30	.264	44	.594
3	.294	17	.113	31	.316	44	.614
4	.302	18	.356	32	.675	46	.599
5	.282	19	.407	33	.618	47	.559
6	.008	20	.296	34	.565	48	.782
7	.070	21	.263	35	.533	49	.722
8	.290	22	.266	36	.623	50	.590
9	.334	23	.161	37	.572	51	.656
10	.334	24	.242	38	.247	52	.715
11	.290	25	.371	39	.299	53	.528
12	.320	26	.299	40	.250	54	.651
13	.128	27	.324	41	.239	55	.621
14	.332	28	.290	42	.674	56	.613

Berdasarkan analisis uji daya beda aitem pada tabel di atas menunjukkan bahwasanya terdapat beberapa aitem yang mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem di atas 0,25 dan ada pula yang tidak mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem di atas 0,25. Adapun aitem yang gugur karena berada pada nilai rix <0.25 sebanyak 10 aitem yang meliputi aitem nomor 1, 6, 7, 13, 15, 17, 23, 24, 38, dan 41 sehingga tersisa 46 aitem yang tidak gugur dan memiliki nilai koefisien korelasi yang tinggi untuk dapat digunakan sebagai analisis data penelitian yang blue print nya diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 7 Blue Print Akhir Skala Kinerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		F	UF		
1	Technical Performance	1	21, 22	3	
2	Communication	2, 3, 4	23, 24, 25	6	
3	Initiative, Persistence, and Effort	5, 6	26, 27, 28, 29	6	
4	Counterproductive Work Behavior (CWB),	7, 8, 9	30, 31	5	

5	Supervisory/Managerial/Executive Leadership	10,11	32, 33, 34, 35	6
6	Hierarchical Management Performance	12, 13, 14, 15	36, 37, 38, 39	8
7	Peer/Team Member Leadership Performance	16	40, 41, 42	4
8	Peer/Team Member Management Performance	17, 18, 19,20	43, 44, 45, 46	8
Total		20	26	46
				100%

b. Uji Daya Beda Aitem Skala *Workplace Well-Being*

Tabel 3. 8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala *Workplace Well-Being*

No	Rix	No	Rix	No	Rix	No	Rix
1	,677	11	,620	21	-,078	31	,778
2	,026	12	,774	22	,285	32	,789
3	-,054	13	,349	23	,277	33	,429
4	-,085	14	,148	24	,036	34	,694
5	-,054	15	,148	25	,024	35	,380
6	,543	16	-,227	26	,765	36	,316
7	,536	17	,788	27	,546	37	,055
8	,673	18	,029	28	,091	38	,443
9	,673	19	-,158	29	,727	39	,605
10	,680	20	,235	30	,540		

Berdasarkan analisis uji daya beda aitem pada tabel di atas menunjukkan bahwasanya terdapat beberapa aitem yang mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem di atas 0,25 dan ada pula yang tidak mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem di atas 0,25. Adapun aitem yang gugur karena berada pada nilai rix <0.25 sebanyak 15 aitem yang meliputi aitem nomor 2, 3, 4, 5, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 28 dan 37 sehingga tersisa 24 aitem yang tidak gugur dan memiliki nilai koefisien korelasi yang tinggi untuk dapat digunakan sebagai analisis data penelitian yang blue print nya diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 9 Blue Print Skala *Workplace Well-being*

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		F	UF		
1	Positive Affect	1,2	12,13,14	5	
2	Negative Affect	3,4,5,6,7,8	15,16,17,18,19,20	12	

3	<i>Fulfillment</i>	9,10,11	21,22,23,24	7
Total		11	13	24
				100%

4. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2020), definisi reliabilitas mengacu pada reliabilitas atau konsistensi hasil pengukuran, yang menyiratkan tingkat akurasi pengukuran. Suatu pengukuran dianggap tidak akurat jika terjadi kesalahan pengukuran secara acak. Reliabilitas kuesioner akan dihitung menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas skala dihitung menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan :

s_{y1} dan s_{y2} = Varians skor Y1 dan varians skor Y2

s_x^2 = Varians skor X

Menurut Guilford dalam sugiyono (2017) kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dikategorikan seperti

Tabel 3. 10 Klasifikasi Reabilitas Alpha Cronbach's

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0.700-0.900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0.400-0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200-0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

a. Uji Reliabilitas Skala Kinerja

Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum dan Setelah Try Out Skala Kinerja

Sebelum Try Out		Setelah Try Out	
Cronbach's Alpha	N of Item's	Cronbach's Alpha	N of Item's
0,923	56	0,929	46

Hasil uji reliabilitas pertama pada skala kinerja mendapatkan hasil reliabilitas alpha cronbach yaitu 0.923. Yang mana hasil tersebut menunjukkan bahwasannya untuk hasil uji realibilitas pada saat melakukan *try out* didapatkan kriteria sangat reliabel.

Lalu peneliti melakukan uji reliabilitas yang kedua setelah aitem gugur dibuang dan memperoleh hasil reliabilitas alpha cronbach yaitu 0.929 yang mana hasil tersebut menunjukkan adanya kenaikan yang cukup signifikan ketika sudah melakukan pengguguran aitem, hasil uji reliabilitas pada skala kinerja masih termasuk kedalam kategori sangat reliabel.

b. Uji Reliabilitas Skala *Workplace Well-Being*

Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum dan Setelah Try Out Skala Workplace Well-being

Sebelum Try Out		Setelah Try Out	
Cronbach's Alpha	N of Item's	Cronbach's Alpha	N of Item's
0,888	39	0,942	24

Hasil uji reliabilitas pertama pada skala kinerja mendapatkan hasil reliabilitas alpha cronbach yaitu 0.888, Yang mana hasil tersebut menunjukkan bahwasannya untuk hasil uji realibilitas pada saat melakukan *try out* didapatkan kriteria sangat reliabel.

Lalu peneliti melakukan uji reliabilitas yang kedua setelah aitem gugur dibuang dan memperoleh hasil reliabilitas alpha cronbach yaitu 0.942 yang mana hasil tersebut menunjukkan adanya kenaikan yang cukup signifikan ketika sudah melakukan pengguguran aitem, hasil uji reliabilitas pada skala kinerja masih termasuk kedalam kategori sangat reliabel.

G. Teknik Analisa Data

1. Proses Pengolahan Data

Data yang telah dibersihkan dan koefisien reliabilitasnya memuaskan telah siap untuk diolah lebih lanjut. Dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Sciences*) yang mana dapat sangat membantu peneliti dalam menangani pengolahan dan analisis data yang berjumlah besar, dengan kecepatan tinggi (Azwar, 2021).

Data dari semua variabel penelitian yang telah dibersihkan kemudian ditabulasi, dimasukkan ke dalam tabel utama yang berisi semua data variabel berdasarkan klasifikasi sistematis untuk memfasilitasi analisis lebih lanjut. Setelah data penelitian ditabulasi, langkah penting selanjutnya adalah memperkirakan reliabilitas data variabel yang diperoleh melalui instrumen seperti tes psikologis atau skala.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan memiliki pola distribusi normal atau tidak. Jika data tidak mengikuti distribusi normal, maka metode analisis parametrik tidak dapat diterapkan (Sugiyono, 2019). Untuk menguji normalitas, analisis data dilakukan dengan metode non parametrik menggunakan teknik statistik, dengan bantuan program SPSS versi 22.0 untuk Windows. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai $p > 0,05$ maka data dianggap normal. Namun, jika nilai $p < 0,05$, maka data dikategorikan tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan dan bersifat linear antara dua variabel. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan test for linearity pada program SPSS versi 22.0 for Windows. Hubungan antar variabel dianggap linear jika nilai signifikansi (p) kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), hubungan tersebut dianggap tidak linear. Uji ini penting dilakukan agar dapat memastikan bahwa analisis statistik yang digunakan, seperti regresi linear, tepat untuk data yang dianalisis (Widhiarso, 2010).

3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) uji hipotesis adalah menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel. Uji hipotesis ini dilakukan agar dapat menjawab hipotesis yang ada di bab II. Analisis penelitian data dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi product moment dari *Spearman rho*. Korelasi *Spearman rho* digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu dependen. Dilakukan dengan bantuan program SPSS. Koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila ($p < 0,05$). Peneliti mengolah data penelitian dan melakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS Version 22 for windows melalui bantuan komputer.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Penelitian ini diawali dengan melakukan administrasi yang perlu disiapkan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian. Administrasi pertama yang dilakukan peneliti adalah menyiapkan surat izin penelitian untuk dilakukan pada Koramil 01 Bireuen, karena dalam hal ini diperlukan surat izin untuk melakukan penelitian ditempat tersebut. Sebelum mengunjungi ruang akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry untuk mengurus surat izin tersebut, peneliti terlebih dahulu mengisi formulir pengajuan penelitian melalui tautan yang disediakan oleh pihak akademik. Setelah permohonan dikonfirmasi, peneliti langsung mengunduh dan mencetak surat permohonan untuk menyerahkan surat izin. Pada tanggal 06 Agustus 2026, surat penelitian sudah dikeluarkan oleh pihak akademik. Surat balasan dari Koramil 01 Bireuen dikeluarkan pada tanggal 10 Agustus 2026.

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada anggota TNI AD yang bertugas di Koramil 01 Bireuen dengan jumlah populasi 74 anggota. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 hari yang disebarkan menggunakan kuisioner yang sudah divalidasi tingkat kevalidannya. Proses pengumpulan data dilakukan secara online dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk *Google Form* dengan link sebagai berikut <https://forms.gle/hTWE7wxUz7KEKd3N9> dan membagikannya melalui WhatsApp dan menghubungi perwakilan anggota TNI AD yang bertugas di

Koramil 01 Bireuen. Responden yang mengisi kuesioner sebanyak 74 sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada bab III sebelumnya.

B. Deskriptif Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

a) Demografi Berdasarkan Umur

Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	%
28-32	17	23%
33-42	42	56,8%
43-52	15	20,3%
Total	74	100%

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berada pada rentang usia 33–42 tahun, yaitu sebanyak 42 orang (56,8%). Kelompok usia 28–32 tahun berjumlah 17 orang (23%), sementara kelompok usia 43–52 tahun merupakan proporsi terkecil dengan 15 orang (20,3%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit TNI AD di Koramil 01 Bireuen yang menjadi responden penelitian berada pada rentang usia dewasa madya (33–42 tahun).

b) Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 2 Data Demografi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
SMA	37	50,0%
SMK	16	21,6%
D3	9	12,2%
S1	12	16,2%
Total	74	100%

Berdasarkan tabel 4.2, responden dengan latar belakang pendidikan SMA mendominasi sampel penelitian, yaitu sebanyak 37 orang (50,0%), diikuti oleh lulusan SMK sebanyak 16 orang (21,6%). Responden dengan pendidikan S1 berjumlah 12 orang (16,2%), sedangkan responden dengan pendidikan D3 merupakan kelompok terkecil dengan 9 orang (12,2%). Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas prajurit TNI AD di Koramil 01 Bireuen memiliki latar belakang pendidikan menengah (SMA/SMK), yang bersama-sama mencakup lebih dari 70% dari total responden, sementara proporsi responden dengan pendidikan tinggi (D3 dan S1) relatif lebih kecil.

2. Data Kategorisasi

Menurut Azwar (2021), proses pengelompokan individu ke dalam kategorikategori yang tersusun secara berjenjang berdasarkan suatu kontinum dari atribut yang diukur dikenal sebagai kategorisasi. Kategorisasi ini dilakukan dengan menyusun skor-skor dalam sampel sesuai dengan ukuran deviasi standar populasi. Karena sifat kategorisasi ini relatif, maka rentang nilai dalam setiap kategori dapat ditentukan secara fleksibel oleh peneliti, asalkan masih berada dalam lingkup sampel penelitian. Dalam konteks ini, kategori biasanya dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala Kinerja

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan data yang bersifat teoritis (hipotetik) serta data yang diperoleh secara langsung dari lapangan (empirik) terkait variabel Kinerja. Deskripsi hasil analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Deskriptif Data Penelitian Skala Kinerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kinerja	224	56	140	28	178	93	140.23	22.743

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmaks (Skor Maksimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
Xmin (Skor minimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
M (Mean)	= Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2
SD (Standar Deviasi)	= Dengan rumus μ (skor maks - skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 224 minimal adalah 56, mean memperoleh nilai 140 dan SD memperoleh nilai 28, sedangkan analisis data deskriptif secara empirik memperoleh hasil yang menunjukkan bahwasanya jawaban maksimal adalah 178, jawaban minimal adalah 93, mean memperoleh nilai 140.23 dan SD memperoleh nilai 22.743. Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian, pengkategorisasian tersebut terdiri dari 3 kategori meliputi kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus yang dipakai untuk pengakategorisasian pada skala kinerja.

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 pada penelitian ini, maka didapatkan hasil kategorisasi skala kinerja sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4 Data Kategorisasi Skala Kinerja

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	117,487	19	25.7
Sedang	$117,487 \leq X < 162,973$	42	56.8
Tinggi	$117,973 \leq X$	13	17.6
Total		74	100.0

Hasil kategorisasi skala kinerja pada TNI AD Koramil 01 Bireuen secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya TNI AD kategori yang rendah berjumlah 19 orang (25,7%) sedangkan TNI AD kinerja yang sedang berjumlah 42 orang (56,8%) dan TNI AD kinerja yang tinggi berjumlah 13 orang (17,6%).

b. Skala Workplace Well-Being

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan data yang bersifat teoritis (hipotetik) serta data yang diperoleh secara langsung dari lapangan (empirik) terkait variabel *Workplace Well-Being*. Deskripsi hasil analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Deskriptif Data Penelitian Skala Workplace Well-Being

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Workplace Well-Being</i>	156	39	97,5	19,5	94	48	73,78	15,123

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

- Xmaks (Skor Maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
- Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
- M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus μ (skor maks - skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 156, minimal adalah 39, mean memperoleh nilai 97,5 dan SD memperoleh nilai 19,5, sedangkan analisis data deskriptif secara empirik memperoleh hasil yang menunjukkan bahwasanya jawaban maksimal adalah 94, jawaban minimal adalah 48, mean memperoleh nilai 73,78 dan SD memperoleh nilai 15,123. Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian, pengkategorisasian tersebut terdiri dari 3 kategori meliputi kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus yang dipakai untuk pengkategorisasian pada 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 pada penelitian ini, maka didapatkan hasil kategorisasi skala *Workplace Well-Being* sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6 Data Kategorisasi Skala Workplace Well-Being

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	58,657	14	18,9 %
Sedang	$58,657 \leq X < 88,903$	43	58,1 %
Tinggi	$88,903 \leq X$	17	23,0%
Total		74	100.0

Hasil kategorisasi skala *Workplace Well-Being* pada TNI AD Koramil 01 Bireuen secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya TNI dengan tingkat *Workplace Well-Being* yang rendah berjumlah 14 orang (18,9%) sedangkan anggota TNI AD dengan tingkat *Workplace Well-Being* yang sedang berjumlah 43 orang (58,1%) dan TNI AD dengan tingkat *Work Place Well-Being* yang tinggi berjumlah 17 orang (23,0%).

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji prasyarat bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel independen (x) dan variabel (y). Uji prasyarat terdiri dari beberapa uji prasyarat yaitu:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Data Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel penelitian	Kolmogorov Smirnov	p
1.	Kinerja	0.161	.000
2.	<i>Workplace Well-being</i>	0.220	.000

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas pada variabel kinerja menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov* 0.161 dengan nilai signifikansi .000 dan variabel *Workplace Well-Being* menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov* 0.220 dengan nilai signifikansi .000 sehingga variabel pada penelitian ini tidak berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi berada <0.05 .

b) Uji Linearitas

Uji linearitas diperlukan untuk menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki hubungan linier dengan variabel terikat. Dalam program SPSS *version 22.0 for windows*, uji linearitas menggunakan *Deviation from linearity* dengan tingkat signifikansi $>0,05$. Berdasarkan hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini yaitu memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 8 Data Hasil Uji Lineritas

Variabel penelitian	<i>Deviation From linearity</i>	<i>p</i>
Kinerja <i>Workplace Well-being</i>	0.654	0.882

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar $0,882 > 0,05$, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari linearitas dan hubungan Kinerja dengan *Workplace Well-being* dapat dinyatakan linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah peneliti melakukan uji prasyarat. Pada penelitian ini, uji hipotesis bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan atau korelasi antara variabel bebas dan terikat atau tidak adanya hubungan antara variabel bebas dan terikat pada penelitian ini. Teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi Spearman's rho. Koefisien korelasi dapat dikatakan signifikansi jika nilai $(p) < 0,05$ yang

berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima. Adapun, hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Data Hasil Uji Hipotesis

Variabel penelitian	<i>Spearman's rho</i>	<i>p</i>
Kinerja <i>Workplace Well-Being</i>	-0,114	0,335

Berdasarkan hasil uji hipotesis data penelitian di atas, koefisien korelasi kedua variabel tersebut menunjukkan nilai r sebesar -0,114 dengan nilai signifikansi (p) 0,335. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Workplace Well-being* dengan variabel kinerja.

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara *workplace well-being* dan kinerja pada prajurit TNI AD di Koramil 01 Bireuen secara statistik tidak signifikan, dengan arah hubungan yang negatif namun sangat lemah mendekati nol. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara kedua variabel dinyatakan ditolak. Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa fluktuasi persepsi kesejahteraan subjektif prajurit di tempat kerja baik dari sisi afek positif, afek negatif, maupun fulfillment tidak dapat dijadikan prediktor bagi tinggi rendahnya capaian kinerja mereka di lapangan.

Hasil ini dapat dijelaskan melalui karakteristik dimensi kinerja itu sendiri. Merujuk pada konsep kinerja dari Campbell (2012), dimensi seperti *technical performance*, *hierarchical management performance*, dan penghindaran *counterproductive work behavior* pada dasarnya diatur dan diawasi secara

langsung melalui mekanisme disiplin militer serta pengawasan hierarkis dari komandan. Prajurit tidak memiliki ruang pilihan perilaku yang luas dalam menjalankan dimensi-dimensi tersebut; kepatuhan terhadap perintah dan prosedur operasional standar menjadi keharusan struktural, bukan pilihan yang bergantung pada suasana hati atau kondisi afektif. Mekanisme kontrol eksternal inilah yang tampaknya “mengunci” performa prajurit pada level tertentu, terlepas dari fluktuasi kondisi kesejahteraan subjektif yang mereka alami.

Di sisi lain, dimensi *workplace well-being*, yakni *positive affect*, *negative affect*, dan *fulfillment* menurut Demo dan Paschoal (2016), merupakan evaluasi internal yang sepenuhnya bersifat subjektif dan personal. Pendidikan serta pembentukan mental militer yang dijalani prajurit umumnya menanamkan ketangguhan mental (*mental toughness*), yaitu kemampuan meredam dan mengelola fluktuasi emosional agar tidak tampak dalam performa kerja. Akibatnya, meskipun seorang prajurit mengalami afek negatif atau merasa kurang *fulfillment* dalam pekerjaannya, kondisi tersebut cenderung diredam secara internal dan tidak merembes ke ranah performa yang dapat diobservasi. Kombinasi antara kinerja yang dikendalikan secara eksternal dan kesejahteraan yang diredam secara internal inilah yang secara teoretis menjelaskan mengapa kedua variabel berjalan pada domain yang relatif terpisah dalam konteks organisasi militer.

Temuan tidak signifikan dalam penelitian ini berbeda dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menemukan hubungan positif antara *workplace well-*

being dan kinerja. Penelitian Akhmad (2019) pada karyawan PT X di Sidoarjo, Rafifah dkk. (2022) pada karyawan PT Mega Hotel Lestari, Umami dkk. (2017) pada guru sekolah dasar bersertifikat, penelitian terdahulu pada populasi pekerja sipil, seperti karyawan perusahaan swasta, staf perhotelan, maupun tenaga pendidik, yang secara konsisten melaporkan hubungan positif antara *workplace well-being* dan kinerja. Perbedaan ini kemungkinan besar bersumber dari perbedaan konteks organisasi dan sistem evaluasi kinerja: pada institusi sipil, kinerja umumnya dinilai berdasarkan capaian individual dan produktivitas, sehingga kondisi psikologis pekerja memiliki ruang yang lebih besar untuk memengaruhi hasil kerja. Sebaliknya, TNI AD merupakan institusi dengan struktur komando yang hierarkis dan budaya kerja yang menjunjung tinggi disiplin, loyalitas, serta tanggung jawab terhadap tugas dan negara.

Hal ini sejalan dengan temuan Sari dan Hartini (2021) pada prajurit TNI AD di wilayah rawan konflik, yang menunjukkan bahwa performa dan kesiapsiagaan prajurit lebih banyak dibentuk oleh tuntutan tugas, disiplin, dan sistem komando, dibandingkan oleh persepsi subjektif terhadap kesejahteraan pribadi. Dengan kata lain, kinerja prajurit kemungkinan besar lebih banyak digerakkan oleh faktor ekstrinsik, seperti perintah atasan, standar operasional prosedur, dan sanksi disiplin, ketimbang oleh faktor intrinsik berupa perasaan sejahtera di tempat kerja.

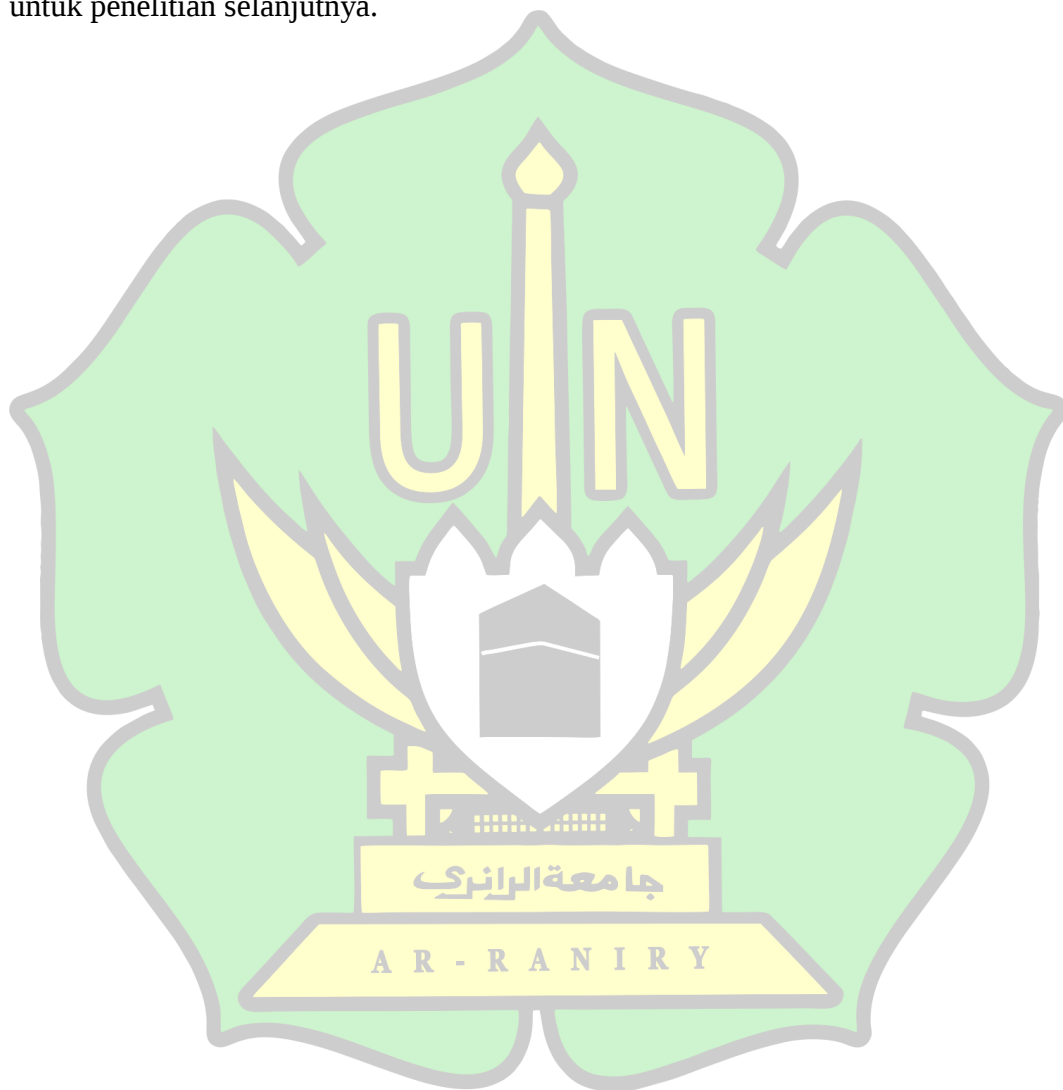
Sejalan dengan hal tersebut, dukungan atasan dan lingkungan kerja yang kondusif dalam institusi militer tampaknya lebih berperan sebagai penyangga (*buffer*) terhadap dampak negatif tekanan kerja, dan bukan sebagai penggerak

utama peningkatan kinerja. Pandangan ini sejalan dengan Campbell (1993), yang menegaskan bahwa kinerja individu secara langsung lebih banyak dibentuk oleh pengetahuan terhadap peran, keterampilan, dan pilihan perilaku dalam mengarahkan usaha, dibandingkan oleh kondisi afektif seperti kesejahteraan subjektif semata. Dengan demikian, nilai-nilai profesionalisme dan kedisiplinan dalam institusi militer tampak memoderasi jalur hubungan antara kesejahteraan dan kinerja, dengan menuntut prajurit untuk tetap menunjukkan kinerja optimal terlepas dari kondisi kesejahteraan pribadinya.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks institusi militer seperti TNI AD, jawaban atas rumusan masalah penelitian adalah bahwa kinerja prajurit tidak berkaitan secara signifikan dengan tingkat kesejahteraaannya di tempat kerja. Hasil ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian *workplace well-being* dan kinerja pada populasi militer, yang selama ini lebih banyak diteliti pada konteks pekerjaan sipil, sekaligus menjadi masukan bagi TNI AD dalam merancang program peningkatan kesejahteraan prajurit, bukan semata sebagai strategi peningkatan kinerja, melainkan sebagai bentuk perhatian terhadap kesehatan mental dan kualitas hidup prajurit secara menyeluruh.

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya adalah ketika penelitian, penyebaran skala yang dilakukan secara online tersebut dengan menggunakan link google form menyebabkan pengisian skala tidak dapat dipantau secara langsung proses pengisiannya. Hal tersebut memungkinkan adanya pengisian skala yang dilakukan secara asal asalan atau tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Penelitian ini hanya berfokus pada *workplace well-being* sebagai satu-satunya

prediktor kinerja, tanpa mengontrol variabel lain yang turut berperan terhadap kinerja prajurit TNI AD, seperti beban kerja, kesiapsiagaan fisik, atau tuntutan pekerjaan (job demands) yang telah disinggung dalam latar belakang penelitian. Dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut diatas dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman's rho, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,114$ dengan nilai signifikansi $p = 0,335$ ($p > 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja TNI AD di Koramil 01 Bireuen, dinyatakan ditolak. Dengan kata lain, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut pada sampel penelitian ini.

Jika dilihat dari data deskriptif, tingkat kinerja prajurit TNI AD di Koramil 01 Bireuen sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 42 orang (56,8%), sementara tingkat *workplace well-being* mayoritas juga berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 43 orang (58,1%). Artinya, meskipun kedua variabel sama-sama berada pada taraf yang cukup baik, keduanya tidak saling berkaitan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kesejahteraan yang dirasakan prajurit di tempat kerja tidak serta-merta memengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang mereka tampilkan dalam menjalankan tugas.

B. Saran

1. Bagi Koramil 01 Bireuen

Meskipun penelitian ini tidak menemukan hubungan yang signifikan antara *workplace well-being* dengan kinerja, pihak Koramil 01 Bireuen tetap disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan prajurit. Hal ini penting bukan sebagai strategi untuk mendorong kinerja semata, melainkan sebagai bentuk kepedulian terhadap kesehatan mental, kenyamanan kerja, dan kualitas hidup prajurit secara menyeluruh, mengingat kesejahteraan tetap menjadi hak dan kebutuhan dasar setiap anggota.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji tema serupa disarankan untuk memperluas jangkauan sampel penelitian, misalnya dengan melibatkan beberapa Koramil atau satuan TNI AD lain, agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan. Selain itu, disarankan pula untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin lebih relevan dengan konteks kerja militer, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kedisiplinan, atau dukungan komando, yang diduga memiliki peran lebih besar dalam memprediksi kinerja prajurit. Penggunaan metode pengumpulan data tambahan, seperti wawancara atau observasi, juga dapat dipertimbangkan agar data yang diperoleh lebih kaya dan mendalam dibandingkan hanya mengandalkan kuesioner.

3. Bagi Subjek Penelitian

Prajurit TNI AD di Koramil 01 Bireuen disarankan untuk tetap menjaga kesejahteraan psikologis pribadi, misalnya dengan mengelola stres kerja secara sehat dan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan maupun atasan, meskipun kesejahteraan tersebut tidak terbukti berhubungan langsung dengan kinerja dalam penelitian ini. Menjaga kesejahteraan diri tetap penting bagi kualitas hidup dan kesehatan mental jangka panjang.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Mitakhul Hudin, M. S. B. (2019). *Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT . X di Sidoarjo*
- Anisa Aprilianingsih, A. F. (2022). *Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi*. 10, 173–184.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berliana, ayudya, anjani, P. (2025). *Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Pada Prajurit Tni-Ad Di Batalyon Zeni Tempur I / Dd Kota Medan Skripsi Oleh : Berliana Ayudya Anjani Putri Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan Hubungan Antara Job Deman.*
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cholilah, I. R. (2019). Workplace well-being berkontribusi dalam meningkatkan engagement karyawan (Studi literatur). *Jurnal Al-Tatwir*, 6(2), 77-88.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). *Well-Being at Work Scale : Exploratory and Confirmatory Validation in the USA 1 Escala de Bem-Estar no Trabalho : Validações Exploratória e Confirmatória nos EUA Escala de Bienestar en el Trabajo : Validación Exploratorio y Confirmatorio en los*. 26(63), 35–43. <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201605>
- Hamif, S. W., Isyandi, I., & Samsir, S. (2022). Pengaruh personal resources dan workplace well being terhadap keterikatan karyawan dan turnover intention pada PT. indah kiat pulp and paper perawang divisi logistic container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 3.
- Herwanto, Umami, Fitrah, T. (2017) ‘Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru Sd’, 6(April), pp. 55–60.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi. 4(2), 148–160.
- Nadia. (2024). Peran Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Pegawai.
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace: October.
- Parker, G. B., Hyett, M. P., & Pgdippsych, B. (2011). Measurement of Well-Being in the Workplace TheDevelopment of the Work Well-Being Questionnaire. 199(6). <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>
- Putri, A., & Wilis, L. (2023). Workplace Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan. 7(2), 413–422.

- Rafifah, P. S., Maulana, A., & Gunawan, E. (2022). *Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega HotelLestari*.1(4),448–456. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1157>
- Razi, L. V. (2024). *Pengaruh Workplace Well-Being Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Malikussaleh).
- Sari, N. A., & Hartini, N. (2021). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Anggota TNI AD yang Bertugas di Wilayah Rawan Konflik*. 1(2), 1298–1305.
- Shangrila Anazwa Noorarsyad Avolita Nasution. (2025). *Di Tempat Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Asuransi Ramayana Medan Skripsi Oleh : Fakultas Psikologi Pt . Asuransi Ramayana Medan Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*.
- Siswantoro, G.B. and Putri, R.D. (2025) ‘Peran Workplace Well-Being dalam Meningkatkan Work Engagement pada Karyawan Di PT X’, 5(1), pp. 21–34. Available at: <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v5i12025p21-34>.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. In Penerbit Alfabeta.
- Zamralita, Z., & Wilis, A. P. L. (2023). Workplace well-being untuk meningkatkan work engagement karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 413-422.

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-923/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/05/2026

**PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY**

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : 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.

Mengingat : 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 29 April 2026.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Menunjuk Saudara 1. Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Iklima Ritmiani, S.Psi., M.A Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Auliya Ahmad
NIM/Prodi : 210901114/ Psikologi
Judul : Hubungan antara Workplace Well Being dengan Kinerja TNI AD di Koramil 01 Bireuen

Keputusan :
Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Pembayaran akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2026.
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.
Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 11 Mei 2026

Dekan Fakultas Psikologi,


Muslim

Disahkan :
Rektor UIN Ar-Raniry;
Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
Pembimbing Skripsi;
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- 1557/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/08/2026

Tempat : -

Tujuan : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

BAPAK KOMANDAN KORAMIL 01 BIREUEN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

IM : 210901114

Nama : AULIYA AHMAD

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Medan - Banda Aceh Kapten Yusuh Mns Mesjid

Adanya yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN KETAKUTARAAN WORKPLACE WELL-BEING DENGAN KINERJA TNI AD DI KORAMIL 01 BIREUEN**

Banda Aceh, 06 Agustus 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



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

Validasi sampai : 05 September 2026

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

KOMANDO DISTRIK MILITER 0111/BIREUEN
KOMANDO RAYON MILITER 01/BIREUEN

Bireuen, 10 Agustus 2026

Nomor : B / 35 / VIII / 2026
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa.

Kepada

Yth. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK
DAN KELEMBAGAAN
UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI

di

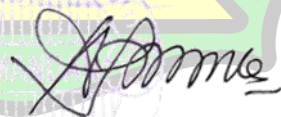
Tempat

1. Rujukan Surat Wakil Dekan Bidang dan Kelembagaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi Nomor : B.858/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/5/2026 tanggal 05 Mei 2026 Hal Penelitian Ilmiah Mahasiswa.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bersama ini diberitahukan kepada Bapak bahwa Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi atas nama :
 - a. Nama : Auliya Ahmad.
 - b. NIM : 210901114.
 - c. Program Studi/Jurusan : Psikologi.
 - d. Alamat : Desa Matang Sagoe Kec. Peusangan Kab. Bireuen.
3. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, kami sampaikan kepada Bapak bahwa Mahasiswa tersebut telah melaksanakan dan menyelesaikan Penelitian Ilmiah di Koramil 01/Bireuen yang beralamat di Desa Bandar Bireuen Kec. Kota Juang Kab. Bireuen Provinsi Aceh.
4. Demikian untuk menjadi maklum, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

جامعة الرانيري

A R - R

Komandan Koramil 01/Bireuen



Dadang
Kapten Cba NRP 21980168890176

Assalamu'alaikum Wr,Wb.
Salam Hormat.

Perkenalkan saya Auliya Ahmad, mahasiswa program studi Psikologi di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, yang saat ini sedang menjalani tahap penyusunan skripsi sebagai bagian dari tugas akhir. Dalam rangka penyelesaian penelitian ini, saya memerlukan partisipasi dari responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner berikut.

Seluruh informasi dan data yang diperoleh dari kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya, dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Estimasi waktu pengisian kuesioner ini adalah sekitar 5-10 menit. Partisipasi anda akan sangat membantu dalam menyukkseskan penelitian ini.

Atas kesediaan dan waktu yang diluangkan, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,
Auliya Ahmad

Dengan ini, saya menyatakan setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi saya dalam penelitian ini dilakukan secara sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Nama (Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin :
Jabatan :
Pendidikan Terakhir :
Asal Daerah :

Berikut beberapa pernyataan mengenai apa yang ada pikirkan dan perasaan anda sehari-hari. Silahkan baca pernyataan dengan saksama dan pilih jawaban yang paling menggambarkan diri anda yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang **"BENAR"** & **"SALAH"** dalam menentukan jawaban. Saya sangat mengapresiasi kejujuran anda.

Keterangan :

Sangat Sesuai (SS)
Sesuai (S)
Tidak Sesuai (TS)
Sangat Tidak Sesuai (STS)

SKALA KINERJA TRY OUT

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan				
2	Saya mampu menerapkan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya				
3	Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja dengan bahasa yang mudah dipahami				
4	Saya menyusun informasi secara runtut sebelum menyampaikannya kepada orang lain				
5	Saya mampu menyampaikan pesan penting secara singkat dan tepat sasaran				
6	Saya akan mengusulkan ide baru untuk menyelesaikan masalah pekerjaan				
7	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi berbagai kesulitan				
8	Saya bersedia meluangkan waktu tambahan demi hasil kerja yang lebih baik				
9	Saya bersedia mengerjakan tugas diluar deskripsi pekerjaan saya jika diperlukan				
10	Saya pernah melanggar aturan kerja meskipun mengetahui risikonya				
11	Saya mengabaikan prosedur kerja apabila tidak ada yang mengawasi				
12	Beberapa kali saya menunda pekerjaan sehingga berdampak pada pencapaian target tim				
13	Saya menyadari ada tindakan saya yang membuat tujuan organisasi menjadi lebih sulit dicapai				
14	Saya memberikana arahan kerja yang jelas kepada bawahan				
15	Saya memberikan motivasi kepada bawahan agar bekerja lebih baik				
16	Saya secara rutin memberikan bimbingan dan pelatihan kepada bawahan untuk meningkatkan kompetensi mereka				

17	Bawahan saya terdorong bekerja lebih baik karena sikap saya				
18	Saya membuat perencanaan kerja yang terstruktur untuk mencapai target				
19	Saya mempertimbangkan berbagai aspek sebelum mengambil keputusan penting				
20	Saya memastikan setiap bagian pekerjaan berjalan sesuai rencana				
21	Saya memantau perkembangan pekerjaan secara berkala				
22	Sikap saya mendorong rekan kerja untuk bekerja lebih baik				
23	Saya siap membantu rekan kerja kapanpun dibutuhkan				
24	Saya memotivasi anggota tim agar tetap semangat bekerja sama				
25	Tim saya mengelola pekerjaan dengan baik				
26	Tim saya selalu berkoordinasi satu sama lain dengan baik				
27	Tim saya selalu menyelesaikan masalah dengan baik				
28	Tim saya selalu berhasil dalam mencapai tujuan bersama				
29	Saya sering kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan				
30	Saya merasa keterampilan teknis yang saya miliki belum cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan				
31	Rekan kerja saya sering kesulitan memahami maksud saya saat saya menjelaskan sesuatu				
32	Saya sering menyampaikan informasi secara acak sehingga sulit diikuti				
33	Meski sudah saya jelaskan, rekan kerja terkadang masih salah paham dengan maksud saya				
34	Saya lebih memilih menunggu instruksi daripada mengambil inisiatif sendiri				
35	Saya akan berhenti mengerjakan tugas ketika menghadapi kesulitan				
36	Saya merasa cukup melakukan pekerjaan seadanya tanpa usaha tambahan				
37	Saya merasa tugas di luar deskripsi pekerjaan saya bukanlah tanggung jawab saya				

38	Saya selalu mematuhi aturan kerja yang berlaku meskipun tidak diawasi				
39	Saya menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan				
40	Saya berupaya agar setiap tindakan saya mendukung pencapaian tujuan organisasi				
41	Saya menghindari perilaku yang dapat menghambat kinerja tim				
42	Saya merasa kesulitan jika diminta untuk memberikan pengarahan kepada bawahan				
43	Saya jarang memberi dukungan motivasi kepada bawahan saya				
44	Saya kurang memperhatikan pembinaan terhadap bawahan				
45	Saya kesulitan memengaruhi bawahan agar mengikuti arahan saya				
46	Saya merasa kesulitan menyusun rencana kerja				
47	Saya sering ragu-ragu dalam mengambil keputusan				
48	Saya kesulitan mengkoordinasikan pelaksanaan pekerjaan dengan baik				
49	Saya kesulitan mengawasi pekerjaan karena jadwal yang padat				
50	Saya kesulitan memberikan pengaruh positif kepada rekan kerja				
51	Saya kesulitan memberikan dukungan kepada rekan kerja				
52	Saya kesulitan memotivasi anggota tim untuk bekerja sama				
53	Tim saya kesulitan mengelola pekerjaan dengan baik				
54	Tim saya kesulitan berkoordinasi satu sama lain				
55	Tim saya kesulitan menyelesaikan masalah				
56	Tim saya merasa kesulitan untuk mencapai tujuan				

SKALA WORKPLACE WELL-BEING TRY OUT

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang saat menjalankan pekerjaan sehari-hari				
2	Saya merasa gembira dan bersemangat sepanjang hari saat bekerja				
3	Saya selalu merasa senang ketika berada di lingkungan kerja				
4	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang saya jalani				
5	Saya antusias menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya				
6	Saya bersemangat setiap kali memulai pekerjaan baru				
7	Saya sering merasa cemas ketika menghadapi pekerjaan				
8	Saya merasa gelisah memikirkan tanggung jawab pekerjaan saya				
9	Saya sering merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya jalani				
10	Saya kecewa dengan hasil kerja saya selama ini				
11	Saya sering merasa sedih berkepanjangan karena pekerjaan				
12	Saya merasa putus asa menghadapi tekanan pekerjaan				
13	Selama bekerja saya merasa potensi saya tercapai				
14	Pekerjaan saya memberi ruang bagi saya untuk mencapai potensi terbaik				
15	Saya merasa kemampuan saya terus berkembang melalui pekerjaan ini				
16	Pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk belajar hal baru				
17	Target kerja yang saya tetapkan sering tidak tercapai meskipun sudah saya usahakan				
18	Pekerjaan saya membantu saya mewujudkan tujuan hidup saya				
19	Saya merasa pekerjaan ini memberi makna dalam hidup saya				
20	Saya merasa hidup saya lebih berarti melalui pekerjaan yang saya jalani				
21	Saya selalu terlibat secara mendalam dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan				

22	Saya selalu terlibat sepenuhnya ketika mengerjakan tugas-tugas saya				
23	Saya jarang merasakan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan saya				
24	Saya merasa hampa saat menjalani pekerjaan sehari-hari				
25	Suasana hati saya sering tidak menyenangkan saat bekerja				
26	Saya merasa tertekan dengan suasana di tempat kerja				
27	Saya merasa kurang antusias dalam menjalankan pekerjaan				
28	Saya sering merasa malas untuk memulai pekerjaan				
29	Saya merasa tenang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan				
30	Saya jarang merasa cemas meskipun pekerjaan menumpuk				
31	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini				
32	Saya merasa hasil kerja saya sudah sesuai harapan				
33	Saya mampu menjaga suasana hati tetap baik meskipun pekerjaan menekan				
34	Saya jarang merasa sedih dalam waktu lama akibat masalah pekerjaan				
35	Saya merasa potensi diri saya tidak berkembang melalui pekerjaan ini				
36	Saya merasa kemampuan saya tidak berkembang di tempat kerja ini				
37	Saya merasa sulit mencapai tujuan yang saya tetapkan dalam pekerjaan				
38	Saya merasa pekerjaan ini tidak memberi makna apa pun bagi hidup saya				
39	Saya merasa kurang terlibat secara mendalam dalam pekerjaan saya				

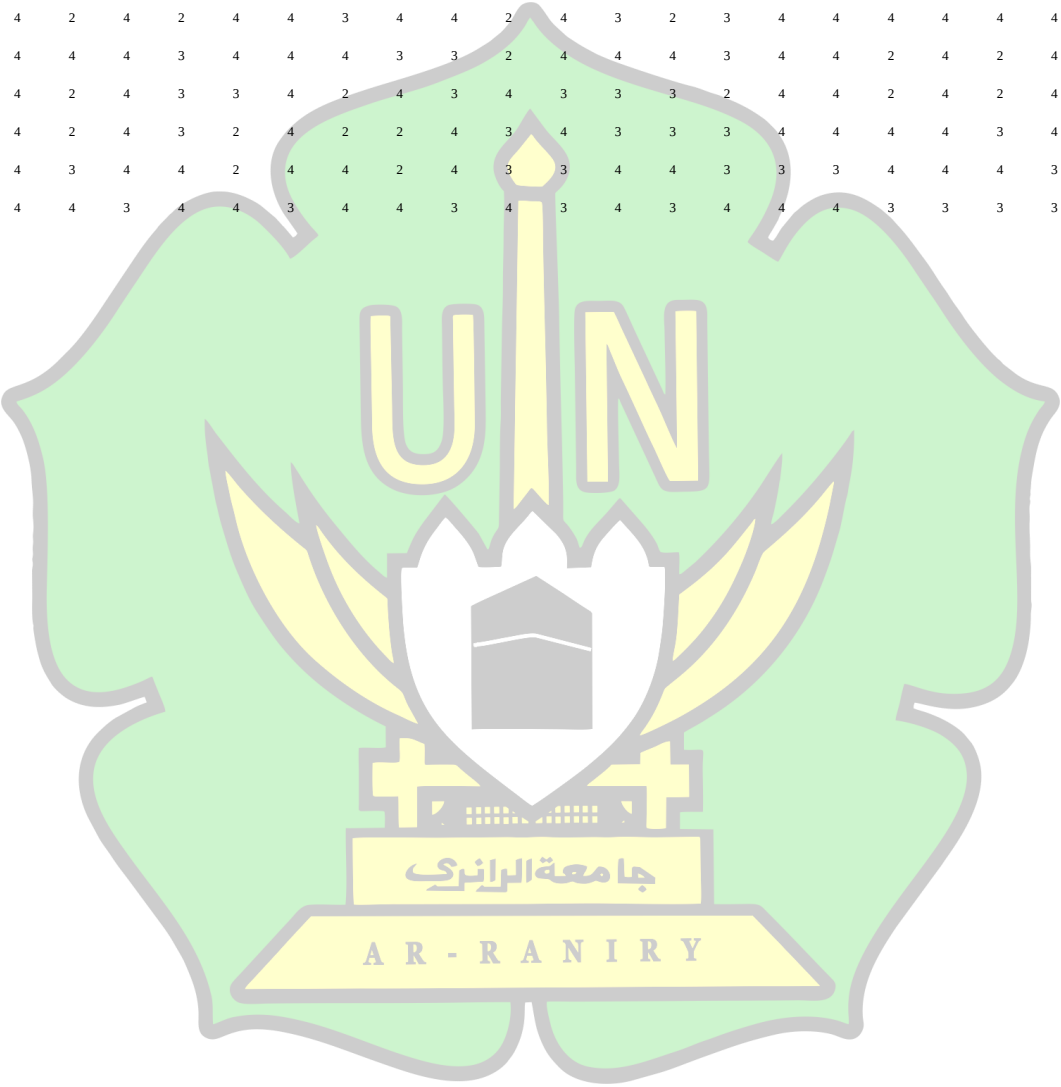
TABULASI DATA TRY OUT SKALA KINERJA

[illegible]

[illegible]

32	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	102						
33	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	107		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	120		
35	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	108		
36	2	4	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	1	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	1	2	2	1	2	2	4	4	1	96	
37	2	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	1	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	4	1	1	1	1	1	3	2	4	4	2	94	
38	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	1	103	
39	2	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	1	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	1	2	2	2	1	1	4	4	4	1	100	
40	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	2	1	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	1	3	2	2	3	4	4	4	3	99	
41	2	1	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	1	4	3	3	2	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	4	4	3	100	
42	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	1	3	4	2	4	3	2	1	2	1	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	106	
43	3	2	3	2	4	3	4	3	3	1	1	1	1	1	4	1	1	3	3	1	1	2	3	4	3	1	1	1	4	2	1	3	3	4	4	2	1	3	4	92	
44	4	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	111	
45	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	138	
46	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	135	
47	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	138	
48	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	127
49	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	133
50	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	125	
51	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	135	
52	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	136	
53	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	132	
54	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	135	
55	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	130	
56	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	136		
57	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	136	
58	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	129	
59	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	136	
60	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	130	
61	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	131	
62	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	138
63	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
64	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	138
65	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	134

66	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	136	
67	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	139	
68	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	137	
69	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	136	
70	4	3	2	2	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	134	
71	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	132
72	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	136	
73	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	134
74	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	138	



HASIL ANALISIS STATISTIK DATA TRY OUT

Tabel Uji Realibilitas Skala Kinerja (Y) Sebelum Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	56

Tabel Uji Daya Beda Aitem Variabel Kinerja (Y) Sebelum Gugur Aitem

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	166.47	593.924	.186	.923
VAR00002	166.27	589.460	.329	.922
VAR00003	166.47	589.349	.294	.922
VAR00004	166.50	589.952	.302	.922
VAR00005	166.31	590.299	.282	.922
VAR00006	166.41	603.011	.008	.924
VAR00007	166.47	600.034	.070	.924
VAR00008	166.58	588.576	.290	.922
VAR00009	166.55	586.853	.334	.922
VAR00010	166.55	586.853	.334	.922
VAR00011	166.51	590.609	.290	.922
VAR00012	166.54	587.841	.320	.922
VAR00013	166.45	598.333	.128	.923
VAR00014	166.36	587.139	.332	.922
VAR00015	166.39	594.214	.201	.923
VAR00016	166.49	591.185	.271	.922

VAR00017	166.51	598.198	.113	.924
VAR00018	166.41	586.929	.356	.922
VAR00019	166.66	583.158	.407	.921
VAR00020	166.47	590.444	.296	.922
VAR00021	166.50	590.390	.263	.923
VAR00022	166.58	589.178	.266	.923
VAR00023	166.47	595.814	.161	.923
VAR00024	166.47	591.568	.242	.923
VAR00025	166.45	585.511	.371	.922
VAR00026	166.41	589.505	.299	.922
VAR00027	166.46	586.663	.324	.922
VAR00028	166.43	589.180	.290	.922
VAR00029	166.77	580.810	.401	.922
VAR00030	166.62	589.115	.264	.923
VAR00031	166.70	584.979	.316	.922
VAR00032	166.27	568.666	.675	.919
VAR00033	166.41	569.121	.618	.920
VAR00034	166.30	575.116	.565	.920
VAR00035	166.20	578.082	.533	.921
VAR00036	166.22	574.501	.623	.920
VAR00037	166.39	573.200	.572	.920
VAR00038	166.81	588.238	.247	.923
VAR00039	166.76	585.392	.299	.923
VAR00040	166.82	587.544	.250	.923
VAR00041	166.78	588.144	.239	.923
VAR00042	166.30	569.006	.674	.919
VAR00043	166.38	566.677	.698	.919
VAR00044	166.20	574.465	.594	.920

VAR00045	166.20	574.383	.614	.920
VAR00046	166.18	575.270	.599	.920
VAR00047	166.15	578.128	.559	.920
VAR00048	166.32	564.606	.782	.918
VAR00049	166.32	565.619	.722	.919
VAR00050	166.09	576.470	.590	.920
VAR00051	166.12	575.149	.656	.920
VAR00052	166.15	572.923	.715	.919
VAR00053	166.15	580.265	.528	.921
VAR00054	166.34	568.939	.651	.919
VAR00055	166.18	573.407	.621	.920
VAR00056	166.23	573.357	.613	.920

Tabel Uji Realibilitas Skala *Workplace Well-Being* (X) Sebelum Aitem Gugur
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	74	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	39

Tabel Uji Daya Beda Aitem Variabel *Workplace Well-Being* (X) Sebelum Gugur Aitem

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	116,81	217,279	,677	,882
VAR00002	117,27	228,447	,026	,890
VAR00003	117,28	230,151	-,054	,891
VAR00004	117,42	230,850	-,085	,892
VAR00005	117,36	230,180	-,054	,892
VAR00006	116,91	218,827	,543	,884
VAR00007	117,80	211,698	,536	,882
VAR00008	117,45	206,305	,673	,879
VAR00009	117,55	207,072	,673	,880
VAR00010	117,68	206,743	,680	,879
VAR00011	117,74	208,933	,620	,881
VAR00012	117,62	201,581	,774	,877
VAR00013	117,51	220,171	,349	,886
VAR00014	117,34	225,569	,148	,889
VAR00015	117,27	225,953	,148	,889
VAR00016	117,42	234,384	-,227	,894
VAR00017	117,47	201,951	,788	,877
VAR00018	117,39	228,242	,029	,890
VAR00019	117,38	232,595	-,158	,893
VAR00020	117,20	223,808	,235	,888
VAR00021	117,53	230,773	-,078	,892
VAR00022	117,34	222,665	,285	,887
VAR00023	117,77	221,467	,277	,887

VAR00024	117,57	228,057	,036	,890
VAR00025	117,69	228,491	,024	,890
VAR00026	117,23	206,892	,765	,878
VAR00027	117,03	215,780	,546	,883
VAR00028	117,28	226,535	,091	,890
VAR00029	117,46	203,731	,727	,878
VAR00030	118,09	215,183	,540	,883
VAR00031	117,61	202,625	,778	,877
VAR00032	117,49	202,883	,789	,877
VAR00033	118,12	218,410	,429	,885
VAR00034	117,47	206,965	,694	,879
VAR00035	117,00	219,890	,380	,885
VAR00036	117,00	222,137	,316	,886
VAR00037	117,38	227,307	,055	,891
VAR00038	116,91	219,813	,443	,885
VAR00039	117,16	212,603	,605	,882



SKALA KINERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
2	Saya mampu menerapkan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya				
3	Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja dengan bahasa yang mudah dipahami				
4	Saya menyusun informasi secara runtut sebelum menyampaikannya kepada orang lain				
5	Saya mampu menyampaikan pesan penting secara singkat dan tepat sasaran				
8	Saya bersedia meluangkan waktu tambahan demi hasil kerja yang lebih baik				
9	Saya bersedia mengerjakan tugas diluar deskripsi pekerjaan saya jika diperlukan				
10	Saya pernah melanggar aturan kerja meskipun mengetahui risikonya				
11	Saya mengabaikan prosedur kerja apabila tidak ada yang mengawasi				
12	Beberapa kali saya menunda pekerjaan sehingga berdampak pada pencapaian target tim				
14	Saya memberikana arahan kerja yang jelas kepada bawahan				
16	Saya secara rutin memberikan bimbingan dan pelatihan kepada bawahan untuk meningkatkan kompetensi mereka				
18	Saya membuat perencanaan kerja yang terstruktur untuk mencapai target				
19	Saya mempertimbangkan berbagai aspek sebelum mengambil keputusan penting				
20	Saya memastikan setiap bagian pekerjaan berjalan sesuai rencana				
21	Saya memantau perkembangan pekerjaan secara berkala				
22	Sikap saya mendorong rekan kerja untuk bekerja lebih baik				
25	Tim saya mengelola pekerjaan dengan baik				
26	Tim saya selalu berkoordinasi satu sama lain dengan baik				

27	Tim saya selalu menyelesaikan masalah dengan baik				
28	Tim saya selalu berhasil dalam mencapai tujuan bersama				
29	Saya sering kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan				
30	Saya merasa keterampilan teknis yang saya miliki belum cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan				
31	Rekan kerja saya sering kesulitan memahami maksud saya saat saya menjelaskan sesuatu				
32	Saya sering menyampaikan informasi secara acak sehingga sulit diikuti				
33	Meski sudah saya jelaskan, rekan kerja terkadang masih salah paham dengan maksud saya				
34	Saya lebih memilih menunggu instruksi daripada mengambil inisiatif sendiri				
35	Saya akan berhenti mengerjakan tugas ketika menghadapi kesulitan				
36	Saya merasa cukup melakukan pekerjaan seadanya tanpa usaha tambahan				
37	Saya merasa tugas di luar deskripsi pekerjaan saya bukanlah tanggung jawab saya				
38	Saya selalu mematuhi aturan kerja yang berlaku meskipun tidak diawasi				
39	Saya menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan				
40	Saya berupaya agar setiap tindakan saya mendukung pencapaian tujuan organisasi				
41	Saya menghindari perilaku yang dapat menghambat kinerja tim				
42	Saya merasa kesulitan jika diminta untuk memberikan pengarahan kepada bawahan				
43	Saya jarang memberi dukungan motivasi kepada bawahan saya				
44	Saya kurang memperhatikan pembinaan terhadap bawahan				
45	Saya kesulitan memengaruhi bawahan agar mengikuti arahan saya				
46	Saya merasa kesulitan menyusun rencana kerja				
47	Saya sering ragu-ragu dalam mengambil keputusan				

48	Saya kesulitan menggordinasikan pelaksanaan pekerjaan dengan baik				
49	Saya kesulitan mengawasi pekerjaan karena jadwal yang padat				
50	Saya kesulitan memberikan pengaruh positif kepada rekan kerja				
51	Saya kesulitan memberikan dukungan kepada rekan kerja				
52	Saya kesulitan memotivasi anggota tim untuk bekerja sama				
53	Tim saya kesulitan mengelola pekerjaan dengan baik				
54	Tim saya kesulitan berkoordinasi satu sama lain				
55	Tim saya kesulitan menyelesaikan masalah				
56	Tim saya merasa kesulitan untuk mencapai tujuan				

SKALA WORKPLACE WELL-BEING

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang saat menjalankan pekerjaan sehari-hari				
6	Saya bersemangat setiap kali memulai pekerjaan baru				
7	Saya sering merasa cemas ketika menghadapi pekerjaan				
8	Saya merasa gelisah memikirkan tanggung jawab pekerjaan saya				
9	Saya sering merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya jalani				
10	Saya kecewa dengan hasil kerja saya selama ini				
11	Saya sering merasa sedih berkepanjangan karena pekerjaan				
12	Saya merasa putus asa menghadapi tekanan pekerjaan				
13	Selama bekerja saya merasa potensi saya tercapai				
17	Target kerja yang saya tetapkan sering tidak tercapai meskipun sudah saya usahakan				
22	Saya selalu terlibat sepenuhnya ketika mengerjakan tugas-tugas saya				

23	Saya jarang merasakan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan saya				
26	Saya merasa tertekan dengan suasana di tempat kerja				
27	Saya merasa kurang antusias dalam menjalankan pekerjaan				
29	Saya merasa tenang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan				
30	Saya jarang merasa cemas meskipun pekerjaan menumpuk				
31	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini				
32	Saya merasa hasil kerja saya sudah sesuai harapan				
33	Saya mampu menjaga suasana hati tetap baik meskipun pekerjaan menekan				
34	Saya jarang merasa sedih dalam waktu lama akibat masalah pekerjaan				
35	Saya merasa potensi diri saya tidak berkembang melalui pekerjaan ini				
36	Saya merasa kemampuan saya tidak berkembang di tempat kerja ini				
38	Saya merasa pekerjaan ini tidak memberi makna apa pun bagi hidup saya				
39	Saya merasa kurang terlibat secara mendalam dalam pekerjaan saya				



TABULASI DATA AKHIR SKALA KINERJA

O	2	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y3	Y3	Y3	Y3	Y3	Y3	Y3	Y3	Y3	Y4	Y4	Y4	Y4	Y4	Y4	Y4	Y4	Y5	Y5	Y5	Y5	Y5	Y5	Y6	Tal			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146	
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	139		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	147		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	131			
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131			
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	145		
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141			
9	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	137		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	127			
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156			
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138			
13	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	153			
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	127			
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	116			
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	108			
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	118	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139			
19	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	149	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	138		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180			
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154			
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	169			
24	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163		
25	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162			
26	4	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164			
27	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167			
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175			
29	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167			
30	2	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	1	4	1	3	2	1	4	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	1	3	4	3	3	1	2	1	113
31	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158		
32	4	1	3	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2	3	2	3	1	1	1	1	2	4	4	2	1	3	3	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109		
33	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167		

34	4	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	4	4	3	4	2	4	1	4	140		
35	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	1	4	4	4	4	4	1	1	4	3	3	1	1	1	4	3	3	1	3	1	122	
36	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	2	2	2	2	1	1	1	3	4	1	1	1	1	2	1	4	3	4	2	1	4	4	3	2	3	3	4	121	
37	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167		
38	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	1	4	3	3	2	3	4	2	3	111		
39	4	1	3	2	4	1	1	1	1	3	1	4	3	2	2	4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	4	4	4	2	129		
40	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170		
41	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171		
42	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166		
43	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169		
44	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169		
45	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	2	1	4	2	4	4	98
46	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	3	2	4	2	3	1	1	2	1	1	2	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	124		
47	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	172		
48	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167		
49	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173		
50	3	2	3	4	1	2	2	2	2	2	4	3	1	1	4	2	3	2	2	1	2	1	4	3	1	3	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	3	4	1	1	1	3	121		
51	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	1	4	4	3	4	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	3	1	3	4	1	2	1	137			
52	1	3	2	2	1	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	1	1	4	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	2	3	1	3	4	2	116		
53	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	2	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159		
54	3	4	4	3	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	4	3	1	1	1	2	2	4	1	2	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	3	3	1	3	2	3	2	1	1	3	104			
55	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163		
56	1	1	1	2	4	1	1	1	1	3	2	3	1	2	4	1	2	1	1	3	1	4	1	3	4	1	4	3	3	3	1	1	1	1	3	1	4	1	1	2	2	1	3	3	4	2	1	2	97		
57	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167		
58	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171		
59	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161		
60	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167		
61	3	3	2	4	1	3	3	3	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	4	2	2	4	1	2	3	116	
62	3	3	1	4	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	3	2	1	4	1	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	1	3	3	1	1	2	1	4	2	122	
63	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	172		
64	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174		
65	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166		
66	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166		
67	4	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	1	1	4	3	3	1	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	1	3	3	4	2	1	1	123
68	1	2	3	4	1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	1	1	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	3	4	2	2	4	2	4	2	123		
69	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171		
70	2	2	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	4	3	2	4	4	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	1	4	3	2	2	4	4	4	112

71	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	2	4	2	1	1	2	2	4	4	1	2	4	2	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	2	4	2	4	1	3	3	4	1	119
72	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169		
73	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164		
74	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	4	1	3	1	1	1	1	4	4	1	2	3	4	1	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	1	3	4	4	4	3	2	2	2	3	125



TABULASI DATA AKHIR PENELITIAN SKALA WORKPLACE WELL-BEING

NO	X1	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X17	X22	X23	X26	X27	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X38	X39	Total
1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	82
2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	77
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	83
4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	83
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	90
6	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	78
7	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	85
8	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	83
9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	84
10	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	85
11	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	80
12	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	58
13	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	60
14	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	67
15	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	60
16	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	60
17	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	59
18	3	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	55
19	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	59
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	62
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
22	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	59
23	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	59
24	4	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	4	4	4	1	2	2	3	2	3	4	4	4	4	61
25	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	62
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	57
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	60
29	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	58
30	4	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	60
31	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	60
32	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	48
33	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	53
34	4	4	4	4	2	1	1	1	4	2	4	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	61

35	3	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	52
36	2	4	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	4	1	2	2	1	2	4	4	4	1	51
37	2	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	1	3	2	4	4	4	2	48
38	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	1	54
39	2	4	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	2	4	1	2	2	2	1	4	4	4	1	50
40	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	4	3	1	3	2	2	3	4	4	3	56
41	2	3	3	4	4	2	4	3	1	3	1	4	2	2	3	1	1	1	2	3	3	4	3	62
42	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	4	2	3	3	2	3	2	4	4	3	56
43	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	2	1	3	3	4	4	2	3	58
44	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	60
45	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	89
46	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	91
48	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	82
49	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	84
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	89
51	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	86
52	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	88
53	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	83
54	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	90
55	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	88
56	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	89
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	91
58	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	85
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	93
60	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	85
61	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	84
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	94
63	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	89
64	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	90
65	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	90
66	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	89
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	93
68	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	90
69	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	90
70	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	91

71	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	87
72	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	88
73	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	86
74	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	85



HASIL ANALISIS STATISTIK DATA PENELITIAN SESUDAH TRY OUT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hasil Data Akhir Uji Realibilitas Skala Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	46

Hasil Data Akhir Uji Daya Beda Aitem Skala Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	137.05	504.600	.306	.929
VAR00003	137.26	504.522	.272	.930
VAR00004	137.28	504.836	.285	.929
VAR00005	137.09	505.895	.247	.930
VAR00008	137.36	504.838	.247	.930
VAR00009	137.34	502.747	.301	.929
VAR00010	137.34	502.747	.301	.929
VAR00011	137.30	505.883	.262	.930
VAR00012	137.32	503.592	.288	.930
VAR00014	137.15	502.128	.319	.929
VAR00016	137.27	506.310	.246	.930
VAR00018	137.19	503.279	.309	.929
VAR00019	137.45	498.826	.386	.929
VAR00020	137.26	505.810	.266	.930
VAR00021	137.28	506.398	.221	.930

VAR00022	137.36	505.194	.228	.930
VAR00025	137.23	501.659	.334	.929
VAR00026	137.19	503.936	.294	.929
VAR00027	137.24	502.461	.294	.930
VAR00028	137.22	504.939	.256	.930
VAR00029	137.55	493.730	.440	.928
VAR00030	137.41	502.025	.291	.930
VAR00031	137.49	498.198	.342	.929
VAR00032	137.05	483.559	.695	.926
VAR00033	137.19	483.772	.642	.926
VAR00034	137.08	489.007	.597	.927
VAR00035	136.99	491.822	.565	.927
VAR00036	137.00	488.877	.648	.927
VAR00037	137.18	487.489	.597	.927
VAR00039	137.54	500.005	.297	.930
VAR00040	137.61	502.488	.239	.931
VAR00042	137.08	484.623	.678	.926
VAR00043	137.16	482.138	.709	.926
VAR00044	136.99	487.904	.639	.927
VAR00045	136.99	488.452	.645	.927
VAR00046	136.96	488.861	.640	.927
VAR00047	136.93	491.790	.595	.927
VAR00048	137.11	479.851	.803	.925
VAR00049	137.11	480.920	.739	.926
VAR00050	136.88	490.245	.626	.927
VAR00051	136.91	489.320	.687	.926
VAR00052	136.93	487.543	.738	.926
VAR00053	136.93	494.639	.543	.928
VAR00054	137.12	483.341	.681	.926
VAR00055	136.96	487.820	.645	.927
VAR00056	137.01	486.726	.662	.926

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hasil Data Akhir Uji Realibilitas Skala Workplace Well-Being

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	24

Hasil Data Akhir Uji Akhir Daya Beda Aitem Skala Workplace Well-Being

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	70.09	217.813	.599	.940
VAR00002	70.19	218.813	.501	.941
VAR00003	71.08	208.843	.605	.940
VAR00004	70.73	202.940	.758	.937
VAR00005	70.84	203.316	.773	.937
VAR00006	70.96	203.272	.770	.937
VAR00007	71.03	204.876	.730	.938
VAR00008	70.91	198.635	.843	.936
VAR00009	70.80	221.999	.241	.944
VAR00010	70.76	199.200	.851	.936
VAR00011	70.62	224.512	.164	.944
VAR00012	71.05	220.655	.278	.944
VAR00013	70.51	207.623	.709	.938
VAR00014	70.31	217.149	.453	.941
VAR00015	70.74	199.070	.851	.936
VAR00016	71.38	213.389	.581	.940
VAR00017	70.89	199.879	.843	.936

VAR00018	70.77	199.933	.861	.936
VAR00019	71.41	216.107	.492	.941
VAR00020	70.76	202.543	.819	.936
VAR00021	70.28	219.220	.374	.942
VAR00022	70.28	222.179	.277	.943
VAR00023	70.19	220.046	.392	.942
VAR00024	70.45	211.511	.617	.939



HASIL OLAH DATA PENELITIAN

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00001	VAR00002
N		74	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	140.23	73.78
	Std. Deviation	22.743	15.123
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.220
	Positive	.103	.215
	Negative	-.161	-.220
Test Statistic		.161	.220
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VARY * VARX	Between Groups	(Combined)	11412.761	29	393.543	.657	.882
		Linearity	440.990	1	440.990	.736	.395
		Deviation from Linearity	10971.771	28	391.849	.654	.882
	Within Groups		26346.333	44	598.780		
	Total		37759.095	73			

Hasil Uji Data Empirik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VARY	74	93	178	140.23	22.743
VARX	74	48	94	73.78	15.123
Valid N (listwise)	74				

Kategorisasi

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	19	25.7	25.7	25.7
	Sedang	42	56.8	56.8	82.4
	Tinggi	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

WorkplaceWellBeing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	18.9	18.9	18.9
	Sedang	43	58.1	58.1	77.0
	Tinggi	17	23.0	23.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

			VARY	VARX
Spearman's rho	VARY	Correlation Coefficient	1.000	-.114
		Sig. (2-tailed)	.	.335
		N	74	74
	VARX	Correlation Coefficient	-.114	1.000
		Sig. (2-tailed)	.335	.
		N	74	74

