

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP  
*WORKPLACE WELLBEING* PADA PERAWAT DI RUMAH  
SAKIT BUNDA THAMRIN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**REBECCA SARITA SORAYA**

**198600380**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP  
*WORKPLACE WELLBEING* PADA PERAWAT DI RUMAH  
SAKIT BUNDA THAMRIN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



**OLEH :**

**REBECCA SARITA SORAYA**

**198600380**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Psychological Capital Terhadap Workplace Wellbeing Pada Perawat di Rumah Sakit Bunda Thamrin

Nama : Rebecca Sarita Soraya

NPM : 198600380

Fakultas : Psikologi



### **HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 4 Oktober 2023

10000  
METERAI  
TEMPEL  
RE 94DAKX66473738



Rebecca Sarita Soraya

198600380

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rebecca Sarita Soraya

NPM : 198600380

Program Studi : Psikologi

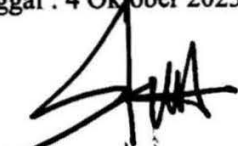
Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Psychological Capital Terhadap Workplace Wellbeing Pada Perawat di Rumah Sakit Bunda Thamrin beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

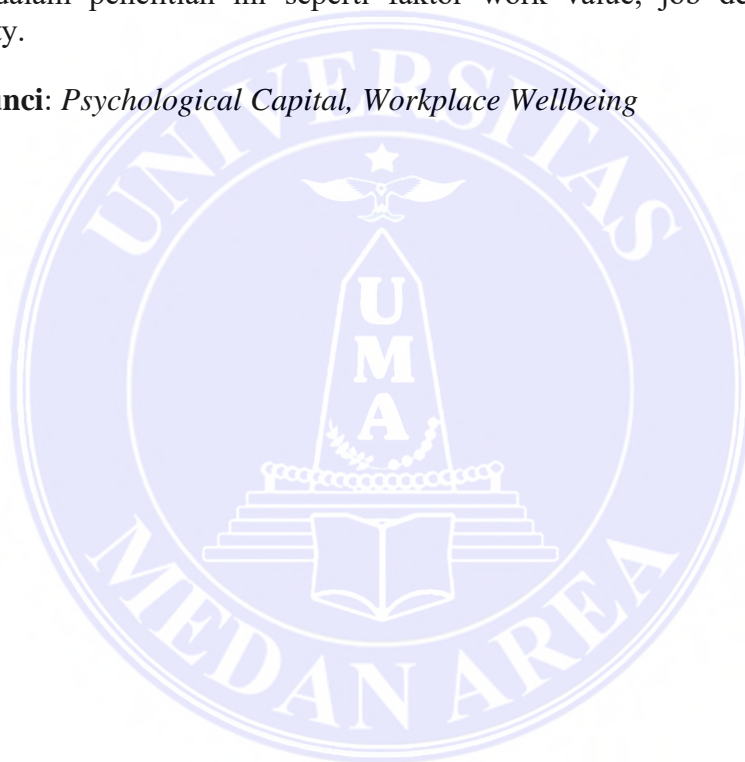
Pada Tanggal : 4 Oktober 2023

  
(Rebecca Sarita Soraya)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh psychological capital terhadap workplace wellbeing pada perawat di Rumah Sakit Bunda Thamrin yang ditentukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Bunda Thamrin yang berjumlah 223 dan sebanyak 40 perawat dijadikan data try out. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala yaitu, skala workplace wellbeing dan skala psychological capital. Pada Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis regresi linear sederhana dan diperoleh koefisien determinan sebesar 0,423, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh psychological capital terhadap workplace wellbeing adalah sebesar 42,3% sedangkan sisanya yaitu 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor work value, job demand, dan job insecurity.

**Kata kunci:** *Psychological Capital, Workplace Wellbeing*

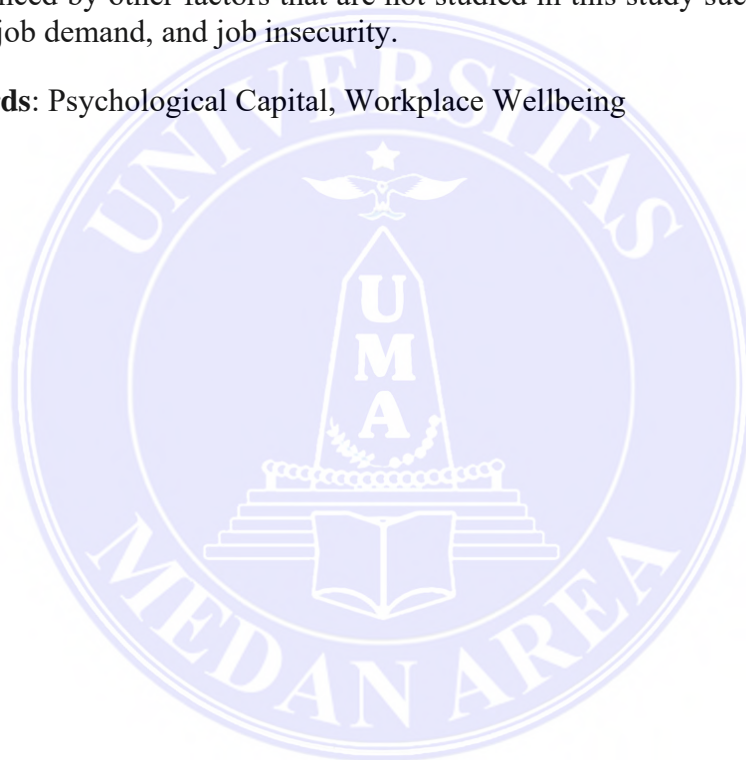




## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of psychological capital on workplace wellbeing in nurses at Bunda Thamrin Hospital which is determined using sampling techniques using total sampling techniques. The population in this study was 223 nurses at Bunda Thamrin Hospital and as many as 40 nurses were used as try out data. Data collection was carried out using two scales, namely, the workplace wellbeing scale and the psychological capital scale. The data analysis technique in this study used a simple linear regression hypothesis test and obtained a determinant coefficient of 0.423, which contains the understanding that the influence of psychological capital on workplace wellbeing is 42.3% while the remaining 57.7% is influenced by other factors that are not studied in this study such as work value factors, job demand, and job insecurity.

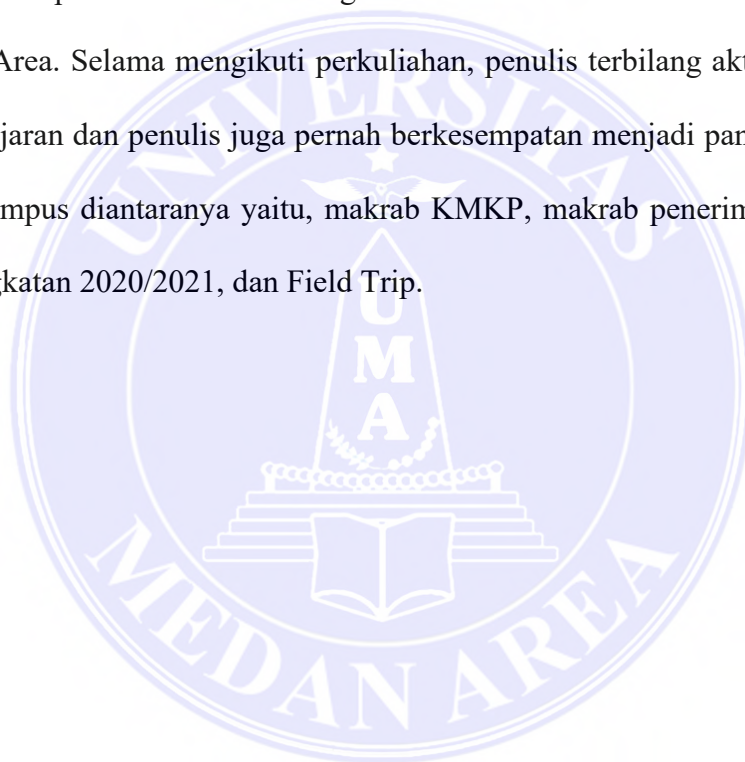
**Keywords:** Psychological Capital, Workplace Wellbeing



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bengkulu pada tanggal 20 Mei 2001 dari ayah Ricky Nelson Sitorus dan Ibu Anita Manurung. Penulis merupakan anak ke tiga dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2019 penulis lulus dari SMA Negeri 7 Bengkulu Utara dan pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama mengikuti perkuliahan, penulis terbilang aktif dalam proses pembelajaran dan penulis juga pernah berkesempatan menjadi panitia di beberapa acara kampus diantaranya yaitu, makrab KMKP, makrab penerimaan mahasiswa baru angkatan 2020/2021, dan Field Trip.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Workplace WellBeing* Terhadap Perawat Di Rumah Sakit Bunda Thamrin”**. Tugas akhir ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Medan Area.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., M.A., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing atas bimbingannya selama ini. Teruntuk Perawat Rumah Sakit Bunda Thamrin, terima kasih telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis melaksanakan penelitian. Kepada keluarga penulis terkhususnya untuk Ayah dan Ibunda tercinta, terima kasih atas segala doa dan perhatiannya. Kepada teman-teman penulis, Sofhia, Asty, Annisa, Windy, Isti, dan Helmud terima kasih karena telah membantu, menemani serta mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, peneliti mengharapkan saran yang bersifat mendidik serta membangun sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik.

Medan, 4 Oktober 2023

Rebecca Sarita Soraya

198600380

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS .... <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	15
PENDAHULUAN .....	15
1.1 Latar Belakang .....	15
1.2 Perumusan Masalah .....	22
1.3 Tujuan Penelitian .....	22
1.4 Hipotesis Penelitian.....	22
1.5 Manfaat Penelitian .....	22
BAB II.....	24
TINJAUAN PUSTAKA .....	24
2.1 Workplace Wellbeing .....	24

2.1.1	Pengertian Workplace Wellbeing .....	24
2.1.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Workplace Wellbeing .....	25
2.1.3	Aspek-aspek Workplace Wellbeing.....	27
2.2	Psychological Capital.....	30
2.2.1	Pengertian Psychological Capital.....	30
2.2.2	Aspek-aspek Psychological Capital .....	32
2.2.3	Faktor yang mempengaruhi psychological capital.....	37
2.3	Pengaruh Psychological Capital dengan Workplace Well-Being ..	38
2.4	Kerangka Konseptual .....	42
BAB III .....		43
METODE PENELITIAN.....		43
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
3.2.	Bahan dan Alat .....	43
3.2.1.	Bahan .....	43
3.2.2.	Alat .....	43
3.3.	Metodologi Penelitian.....	43
3.3.1.	Jenis Penelitian .....	44
3.3.2.	Identifikasi Variabel.....	44
3.3.1.	Definisi Operasional .....	44
3.3.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3.3.	Uji Validitas .....	49
3.3.6.	Uji Reliabilitas .....	50
3.3.7.	Metode Analisis Data.....	51
3.3.8.	Uji Normalitas .....	51

3.3.9. Uji Linearitas .....	51
3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.4.1. Populasi Penelitian.....	51
3.4.2. Sampel	52
3.5. Prosedur Kerja	52
3.5.1 Persiapan Administrasi .....	52
3.5.2 Persiapan Alat Ukur.....	53
3.5.3 Pelaksanaan Penelitian.....	55
BAB IV .....	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	56
4.1. Hasil Penelitian .....	56
4.1.1. Uji Coba Alat Ukur .....	56
4.1.2. Uji Normalitas .....	61
4.1.3. Uji Linearitas .....	62
4.1.4. Hasil Analisis Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana.....	64
4.1.5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	65
4.2. Pembahasan .....	68
BAB V .....	72
KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1. Simpulan .....	72
5.2. Saran .....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	75
LAMPIRAN.....	78

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kriteria Penelitian .....	46
Tabel 2. Blue Print Skala <i>Psychological Capital</i> .....	47
Tabel 3. Blue Print Skala <i>Workplace Wellbeing</i> .....	48
Tabel 4. Distribusi Butir Skala <i>Workplace Wellbeing</i> Sebelum Uji Coba .....	57
Tabel 5. Distribusi Butir Item Skala <i>Workplace Well-Being</i> Setelah di Uji Coba.	58
Tabel 6. Distribusi Butir Skala <i>Psychological Capital</i> Sebelum Uji Coba .....	60
Tabel 7. Distribusi Item Skala <i>Psychological Capital</i> Setelah di Uji Coba.....	60
Tabel 8. Hasil Reliabilitas Skala <i>Workplace Wellbeing</i> dan <i>Psychological Capital</i> Setelah di Uji Coba.....	61
Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	62
Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji linearitas .....	63
Tabel 11. Hasil Analisis Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana.....	64
Tabel 12. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Normal <i>Workplace Wellbeing</i> tinggi.....	67
Gambar 2. Kurva Normal <i>Workplace Wellbeing</i> rendah.....	67





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	79
Lampiran 2. Data Penelitian.....	91
Lampiran 3. Uji ASUMSI (Uji Normalitas Dan Linearitas) .....	118
Lampiran 4. Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana .....	123
Lampiran 5. Lampiran Surat .....	126



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pemberian pelayanan yang cepat dan tepat sangat penting dalam era reformasi dan globalisasi yang sedemikian pesat. Dalam konteks ini, pelayanan yang baik dan efisien sangat penting untuk mencegah potensi gejolak sosial. Globalisasi membawa perubahan yang cepat dalam berbagai bidang, termasuk teknologi dan akses informasi, yang menyebabkan masyarakat lebih peka terhadap kualitas layanan yang mereka terima. Pelayanan di rumah sakit merupakan salah satu bidang yang sangat krusial dalam memberikan perhatian kesehatan kepada masyarakat. Jika pelayanan kesehatan tidak sesuai dengan harapan pasien, hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan, kekecewaan, bahkan ketidakpercayaan terhadap sistem kesehatan itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi organisasi layanan kesehatan, termasuk rumah sakit, untuk selalu berusaha meningkatkan pelayanan yang diberikan.

Rumah sakit sebagai salah satu penyelenggara kesehatan dalam pelaksanaannya dituntut untuk menyediakan pelayanan yang bermutu seperti dalam UU RI No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, khususnya pada Bab 4 Pasal 54, menyatakan bahwa penyelenggaraan pelayanan kesehatan harus dilaksanakan secara bertanggung jawab, aman, bermutu, serta merata dan nondiskriminatif. Pelayanan kesehatan bisa diperoleh salah satunya di rumah sakit. Menurut Keputusan Menteri Republik Indonesia No 340/MENKES/PER/III/2010 menyebutkan bahwa, rumah sakit adalah institusi yang menyelenggarakan

layanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Puspita & Siswati, 2018). Kegiatan pelayanan rawat jalan yang diberikan di rumah sakit yaitu penerimaan pasien, pelayanan dokter, pelayanan perawatan oleh perawat, pelayanan makan, dan pelayanan obat. Rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan berupa, pelayanan umum seperti konsultasi dengan dokter dan perawatan terhadap pasien yang dilakukan oleh perawat.

Manusia dibutuhkan sebagai sumber daya untuk memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit atau disebut sebagai perawat (Setiawan, 2016). Pandangan mengenai pelayanan kesehatan yang bermutu dan efektif dapat bervariasi tergantung dari perspektif pasien sebagai penerima pelayanan dan perspektif pemberi pelayanan. Perbedaan ini mencerminkan bahwa kepuasan pasien dan pemenuhan standar pemerintah adalah dua aspek yang berbeda namun penting dalam menilai kualitas pelayanan kesehatan. Meskipun perspektif pasien dan pemberi pelayanan bisa berbeda, namun pada akhirnya kualitas pelayanan yang optimal adalah hasil dari integrasi dan seimbangannya keduanya. Kepuasan pasien dan pemenuhan standar pemerintah sebaiknya menjadi prioritas bersama agar pelayanan kesehatan yang diberikan dapat memenuhi harapan pasien sambil tetap mematuhi ketentuan dan standar kualitas yang berlaku.

Menurut Jawad, Ariana, Handadari, & Margaretha, (2018) menyatakan bahwa perawat adalah tenaga kerja kesehatan yang memberikan suatu pelayanan sebelum ditangani oleh dokter. Tugas dan tanggung jawab perawat adalah dengan memberikan perawatan secara fisik dan emosional kepada pasien untuk mempercepat proses penyembuhan (Nesje, 2014; Rusdiana, 2014; Harnida, 2015). Perawat dirumah sakit sangat dibutuhkan untuk memberikaan pelayanan dan kebutuhan serta perawatan kepada pasien. Sesuai dengan fenomena yang sering terjadi yaitu perawat dituntut untuk selalu dapat memberi serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien atau kepada masyarakat. Tentunya peningkatan kualitas pelayanan perawat ditentukan atau diimbangi juga dengan kualitas peningkatan kesejahteraan yang memadai. Kondisi dimana seluruh kebutuhan manusia telah terpenuhi maka dapat dikatakan sebagai kesejahteraan (Sahusilawane, Ranimpi, Desi, 2017).

Peneliti menemukan fenomena pada *workplace wellbeing* pada perawat seperti ketika perawat melayani pasien yang memiliki karakter berbeda-beda misalnya seperti pasien yang merasa kurang puas dengan pelayanan mereka, pasien merasa bahwasannya pelayanan dari mereka lambat dengan kenyataan sebenarnya mereka hanya mengikuti prosedur saja yang membutuhkan banyak proses. Perawat merasa kenyamanan atau kesejahteraan dari pihak Rumah Sakit sudah memadai hanya saja terkadang beberapa karakter pasien yang memiliki sifat tidak sabaran, sulit menenangkan diri, memiliki emosi yang tidak dapat dikontrol adalah beberapa alasan mereka merasa lelah dan kurang merasakan kesejahteraan ditempat kerja. Namun sebagai perawat mereka bekerja dan melakukannya secara professional,

selain faktor dari karakter pasien perawat juga merasakan kesejahteraan yang berpengaruh dalam pekerjaan adalah rekan kerja, lingkungan pekerjaan yang baik ataupun positif dengan sesama rekan kerja. Dengan adanya rekan kerja yang baik, mampu bekerja sama dengan baik serta dapat menciptakan rasa nyaman satu dengan yang lain adalah salah satu kesejahteraan ditempat kerja yang penting.

Oleh karena itu dalam penelitian peneliti melihat bahwa *workplace wellbeing* atau kesejahteraan ditempat kerja sangat berpengaruh bagi kinerja perawat dan juga kualitas pelayanan di Rumah Sakit. Dalam menjalankan tugas atau kerja seharusnya tidak menjadikan beban bagi yang menjalankannya, melainkan harus dinikmati agar perawat dapat merasakan kesejahteraan ditempat kerja (Yovanca & Febrayosi, 2019). Perawat harus memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi atau dapat diartikan segala sesuatu yang dilakukan perawat memiliki sebuah landasan ilmiah dan logika yang dapat dipertanggung jawabkan. Perawat memiliki tugas yang sangat penting yaitu mengenai kesehatan dan keselamatan orang lain dan apabila melakukan kesalahan sekecil apapun maka akan berdampak negatif pada pasien. Selain itu perawat juga akan dihadapkan oleh berbagai macam pasien serta penyakit yang diderita dengan respon yang berbeda- beda (Sabiq & Miftahudin, 2017).

Kesejahteraan perawat tidak hanya akan mempengaruhi diri mereka sendiri akan tetapi juga akan berdampak dengan pasien dirumah sakit. Jika perawat mendapatkan kesejahteraan hidup maka akan menunjukkan sikap dan perasaan positif saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi kesehatan pasien dirumah sakit.



Page (2005) menyatakan bahwa *workplace wellbeing* atau kesejahteraan ditempat kerja merupakan rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari mereka yang terkait perasaan umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). Page (2005) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki *wellbeing* yang tinggi adalah pekerja yang berada dalam kondisi emosi positif sehingga membuat pekerja menjadi lebih bahagia dan lebih produktif.

*Workplace wellbeing* sangat berpengaruh dan memberikan efek positif bagi karyawan diperusahaan. Salah satu yang menjadi faktor kunci dalam memberikan motivasi untuk mendapatkan kesuksesan dalam perusahaan adalah dengan adanya *workplace wellbeing*. Dengan adanya *workplace wellbeing* akan memberikan dampak yang baik serta memberikan keuntungan yaitu mendapatkan kepuasan dan loyalitas dari konsumen yang lebih tinggi, serta menjadi lebih produktif. Bagi karyawan yang mendapatkan *workplace wellbeing* maka secara otomatis akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, menambahkan motivasi, karyawan akan menjadi lebih terikat dengan pekerjaannya, serta akan menimbulkan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasan, dan akan memberikan pelayanan yang memuaskan untuk konsumen dan akan menjadi produktif secara finansial serta akan menguntungkan untuk perusahaan (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003).

*Workplace wellbeing* dapat terpenuhi dengan berbagai macam faktor. Avey, Luthans, Smith, & Palmer (2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang



mempengaruhi *workplace wellbeing* adalah *Psychological Capital*. Karyawan yang memiliki *psychological capital* memiliki kesejahteraan dari waktu ke waktu. Sejalan dengan Luthans (2004) menyatakan bahwa dalam membangun sumber daya manusia yang diyakini tidak kalah penting yaitu *psychological capital*.

*Psychological capital* adalah dimana suatu keadaan psikologis dari individu yang memiliki karakteristik keyakinan diri dalam meraih suatu kesuksesan sekarang dan masa depan, dengan harapan merupakan sebuah bentuk kemampuan individu untuk bangkit dari kegagalan dan kesulitan yang dihadapi dan dapat menjadi lebih sukses dari kegagalan serta kesulitan yang dihadapi dan dapat menjadi lebih sukses dari sebelumnya (Luthans, Youssef, Avoilio, 2007). Nelson & Cooper (2007), menyatakan bahwa *psychological capital* diartikan sebagai kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan dalam lingkup organisasi.

Fenomena yang dilihat oleh peneliti dalam lingkungan kerja sebagai perawat di Rumah Sakit mengenai *Psychological Capital* atau aspek positif dari individu dalam meningkatkan motivasi dan efiksi diri yaitu, perawat yang memintingkan kesejahteraan pasien dan mengenyampingkan masalah pribadinya agar tidak mengganggu kualitasnya melayani pasien, perawat yang memiliki prinsip seperti itu dapat dikatakan bahwa mereka telah menerapkan *psychological capital* dalam kehidupan kerja mereka. Hal itu juga yang dapat membantu perawat menikmati pekerjaannya, meningkatkan kepercayaan diri serta memiliki rasa optimis, keinginan dan kemampuan individu dalam mempengaruhi lingkungan memiliki dampak yang signifikan. Setiap individu dapat memberikan kontribusi

terhadap lingkungannya, baik dalam skala kecil maupun besar, yang pada akhirnya akan berdampak pada keberlanjutan dan kualitas lingkungan secara keseluruhan.

Manusia merupakan sumber daya yang bekerja bukan hanya untuk dibayar, akan tetapi asset yang diperlukan oleh organisasi dapat dimanfaatkan dan dikelola serta dilatih dengan baik agar menjadi sehat secara psikologis (Luthans dan Youssef, 2004). Dalam kaitannya dengan karyawan, kesulitan dalam pekerjaan membutuhkan suatu hal yang membangun kekuatan yang berasal dari (*inner strength*) dalam bentuk modal psikologis (*psychological capital*), agar bisa mengatasi serta dapat melindungi diri dari dampak kesulitan ditempat kerja. Menurut Luthans dkk (2007) menyatakan ada empat komponen dari *psychological capital* yaitu, *self-efficacy*, optimis, *hope*, dan ketahanan memiliki hubungan yang positif dengan *well-being*. Dalam dunia pekerjaan hal ini sangatlah penting untuk diperhatikan akan tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan karyawan, banyak perusahaan yang menuntut kinerja karyawan harus optimal sehingga lupa untuk menciptakan kesejahteraan dan karyawanpun tidak dapat merasakan kesejahteraan ditempat kerja. Maka dari itu pentingnya kita memahami tentang *workplace wellbeing* dan bagaimana kita mengembangkannya serta menerapkannya untuk keuntungan bersama baik untuk karyawan ataupun perusahaan.

Berdasarkan uraian dari fenomena dan latar belakang diatas bahwasannya, penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh *psychological capital* dengan *workplace wellbeing* pada perawat. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh *Psychological Capital*

terhadap *Workplace Wellbeing* Pada Perawat Di Rumah Sakit Bunda Thamrin”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah pengaruh *psychological capital* terhadap *workplace wellbeing* pada perawat di rumah sakit Bunda Thamrin.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara ilmiah seperti apa pengaruh *psychological capital* dengan *workplace wellbeing* pada perawat di Rumah sakit Bunda Thamrin.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh *psychological capital* terhadap *workplace well-being* pada perawat dirumah sakit Bunda Thamrin. Dengan asumsi semakin tinggi tingkat *psychological capital* pada perawat maka semakin tinggi pula tingkat *workplace well-being* yang akan didapat oleh perawat.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan agar menjadi tambahan ilmu serta pengetahuan mengenai ilmu psikologi khususnya pada psikologi industri dan

organisasi dan psikologi positif mengenai *psychological capital* dan *workplace wellbeing*.

## 2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini organisasi atau perusahaan dapat mengetahui dan memahami mengenai pengaruhnya *psychological capital* terhadap *workplace wellbeing*.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Workplace Wellbeing*

##### 2.1.1 *Pengertian Workplace Wellbeing*

*Workplace wellbeing* dimaknai dengan kesejahteraan yang diraih para pekerja dari tugas atau pekerjaan yang dilakukan. *Workplace wellbeing* di definisikan sebagai suatu tempat kerja yang mendapatkan atau mencapai sebuah kesejahteraan pada pekerjanya. Kesejahteraan ditempat kerja tentunya akan sangat berpengaruh dan berhubungan dengan kesuksesan organisasi perusahaan, keduanya sangatlah erat untuk pekerja mencapai dan berusaha secara optimal untuk mendapatkan keberhasilan pada organisasi atau perusahaan (Peterson et al., 2011). Menurut Zheng et al. (2015) menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja dapat membantu kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan dalam organisasi. Model kesejahteraan afektif oleh Warr dan Daniels dalam Zheng et al. (2015) membuktikan bahwa pengaruh yang terkait dengan pekerjaan juga dapat membantu dalam memprediksi kesejahteraan pekerja. Adapun peneliti lain seperti Page (2005), menyatakan bahwa *workplace wellbeing* adalah sebagai kesehatan mental seorang karyawan yang mempengaruhi pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain atau dengan rekan kerja, tujuan hidup, mengatasi masalah dalam lingkungan, kontribusi, dan intergrasi lingkungan.



Menurut Page dan Vella-Bodrick dalam Zheng et al. (2015) menyatakan bahwa menambahkan *subjective well-being* dan kepuasan kerja akan melengkapi dalam mengembangkan model kesejahteraan pekerja. Sehingga kepuasan pekerja dan pengaruh yang terkait dengan pekerjaan dapat membentuk kesejahteraan di tempat kerja (*workplace wellbeing*). Kesejahteraan ditempat kerja menjadi masalah yang penting untuk beberapa alasan, yaitu: pengalaman individu di tempat kerja, emosi pribadi, dan emosi di lingkungan sosial jelas mempengaruhi individu tersebut ketika bekerja (Danna & Griffin dalam Simone 2014).

Menurut uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *workplace wellbeing* merupakan sebuah perasaan nyaman, kepuasan, kebahagiaan atau kesejahteraan dalam pekerjaan yang dirasakan oleh perawat.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Workplace Wellbeing**

Menurut para ahli faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace wellbeing* terbagi menjadi 5. Menurut Zahro (2018) *Work value* atau nilai kerja biasa diartikan sebagai suatu sikap individu terhadap dengan apa yang dikerjakan, keterlibatan dalam perusahaan, loyalitas dengan perusahaan, hubungan dengan rekan diperusahaan, serta karir dalam perusahaan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahro (2018) menyatakan adanya hubungan antara *workplace wellbeing* dan *work value*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahro sama dengan hasil penelitian oleh Lu et al (2011) yang juga menyatakan bahwa *workplace wellbeing* (berhubungan dengan nilai kerja secara positif yang dimiliki oleh seorang karyawan diperusahaan. Menurut Page (2005) menjelaskan tentang bagaimana menentukan *workplace wellbeing* pada karyawan sangat menekankan bahwa



pentingnya nilai dalam sebuah pekerjaan (*work value*) dimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya dengan nilai-nilai tersebut. Kemudian pendapat lain mengenai faktor *workplace wellbeing* menurut Anwarsyah & Radikun (2011) menyatakan yaitu hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dan *workplace wellbeing*. Dan menurut Wulan (2016) menyatakan *job demand* mempunyai yang juga signifikan terhadap *workplace wellbeing*. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin rendah tingkat *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat *workplace wellbeing* dan jika semakin tinggi *job demands* maka semakin rendah tingkat *workplace wellbeing*. Lalu faktor *workplace wellbeing* tentang *job stress risk factor* menurut Kao, Chia-Lin & Chang, Wei Wen (2022) yang telah melakukan penelitian menyatakan bahwa faktor risiko dari stress kerja yaitu sangat berkaitan dengan suatu kesejahteraan yang ada ditempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Avey dkk (2010) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai *psychological capital* dapat menjadi suatu sumber daya yang positif dan dapat digunakan untuk meningkatkan sebuah kesejahteraan. Lalu adapun penelitian yang dilakukan oleh Siu (2013) mengatakan bahwa *psychological capital* yang memiliki tingkat tinggi maka akan meningkatkan kesehatan mental yang sangat berpengaruh dengan kesejahteraan serta mempertahankan. Kemudian Luthans & Morgan (2015) juga melakukan penelitian lalu menyebutkan bahwa *psychological capital* merupakan sumber daya serta mekanisme yang diperlukan ditempat kerja untuk meningkatkan sebuah kesejahteraan. Kemudian yang terakhir *job insecurity* salah satu faktor *workplace wellbeing* menurut Rizarul & Sadida (2019) melakukan sebuah penelitian dan

mengatakan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *employee wellbeing*. Jika *job insecurity* karyawan semakin tinggi maka *employee wellbeing* akan menjadi rendah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace wellbeing* ada lima yang pertama yaitu, *work value* merupakan sikap individu terhadap apa yang dikerjakan, keterlibatan dalam perusahaan, memiliki hubungan dengan rekan kerja dalam perusahaan, loyalitas serta jenjang karir dalam perusahaan. Kemudian yang kedua adalah *job demand* adalah suatu hal yang berpengaruh dan sangat signifikan dengan *workplace wellbeing*. Yang ketiga yaitu *job stress risk factor* adalah faktor resiko stress kerja yang secara signifikan berkaitan dengan kesejahteraan ditempat kerja. Yang keempat adalah *psychological capital* merupakan hal yang memiliki kaitan dengan kesejahteraan yaitu menjadi sumber daya positif yang dapat digunakan untuk kesejahteraan ditempat kerja. Lalu yang terakhir yaitu *job insecurity* adalah hubungan yang signifikan terhadap *employee wellbeing*, jika tinggi *job insecurity* karyawan maka *employee wellbeing* akan menjadi rendah.

### **2.1.3 Aspek-aspek Workplace Wellbeing**

Menurut Page (2005) menjelaskan bahwa aspek *workplace wellbeing* terdiri dari dua dimensi yaitu ekstrinsik dan intrinsik:

#### **a. Dimensi ekstrinsik**

Aspek ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam pekerjaan, yaitu:

- 1) Kondisi kerja, seseorang yang memiliki rasa puas dengan tempat kerjanya dan budaya dalam lingkungan pekerjaannya.
- 2) Supervise, yaitu suatu perlakuan oleh atasannya dengan karyawannya serta adanya dukungan dari atasan.
- 3) Pengakuan kinerja baik, cara objektif yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam membedakan perlakuan karyawan yang memiliki hasil kinerja yang baik ataupun yang kurang baik.
- 4) Peluang promosi, yaitu memberi kesempatan untuk karyawan agar menjadi lebih berkembang atau mendapatkan kesempatan untuk menempati posisi lebih tinggi ditempat kerja.
- 5) Penggunaan waktu sebaik-baiknya, seseorang yang dapat menyeimbangi waktu kerja dan kehidupan pribadi, dan menggunakan waktu sebaik- baiknya.
- 6) Keamanan, merupakan rasa aman terhadap posisi kerja dan rasa puas terhadap posisi kerja yang ditempati.
- 7) Penghargaan sebagai individu ditempat kerja, adalah sebuah penghargaan sebagai karyawan oleh atasan serta adanya penerimaan diri karyawan oleh karyawan lainnya.
- 8) Uang, uang merupakan salah satu hal yang dapat mendorong individu secara positif. Dalam *workplace wellbeing* adalah sebuah kepuasan karyawan terhadap upah yang diterima.

## **b. Dimensi Intrinsik**

Merupakan perasaan karyawan berkaitan dengan tugas dalam bekerja, yaitu:

1. Makna pekerjaan, karyawan yang memiliki rasa bahwa pekerjaan yang dimikinya berarti dan memiliki tujuan baik secara personal ataupun dalam skla yang lebih luas. Makna kerja adalah pengalaman ataupun sebuah pilihan individu dalam konteks organisasi dan lingkungan individu bekerja. Individu yang memiliki makna dalam bekerja maka akan lebih memiliki tujuan dan memiliki rasa membangunn komunitas dalam bekerja.
2. Tanggung jawab dalam bekerja, adalah suatu kewajiban seseorang dalam melakukan fungsi yang telah diberikan sesuai dengan kemampuan dan arahan. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab kerja yang telah diberikan oleh organisasi dan melakukannya dengan baik sesuai tanggung jawabnya.
3. Kemandirian dalam bekerja, bagi karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya dengan mandiri maka akan dapat dipercaya untuk melakukan tugasnya tanpa bantuan orang lain.
4. Perasaan berprestasi dalam bekerja, yaitu individu memiliki sikap pekerjaan dan tugas dapat menyelesaikannya dengan baik serta pekerjaan yang dilakukan memberikan perasaan berprestasi pada karyawan.
5. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, individu diharapkan memiliki wawasan tentang pekerjaannya dan dapat menggunakan kemampuan itu dalam bekerja. Menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

Menurut kesimpulan diatas dalam aspek-aspek *workplace wellbeing* memiliki dua dimensi, dalam aspek tersebut menyatakan bahwa ada lingkungan yang mempengaruhi karyawan ditempat kerja dan perasaan karyawan berkaitan dengan tugas pekerja nya. Sebagai karyawan dituntut memiliki perasaan yang baik dalam pekerjaannya namun perusahaanpun harus memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kesejahteraan karyawan dalam tempat kerja.

## **2.2 Psychological Capital**

### **2.2.1 Pengertian Psychological Capital**

*Psychological capital* merupakan keadaan psikologis yang positif terhadap seorang individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan dimasukkan ke dalam upaya yang diperlukan untuk berhasil di dalam tugas yang menantang, membuat atribusi positif tentang sukses sekarang dan dimasa depan, tekun pada tujuan dan mengarahkan tujuan pada keberhasilan, sehingga ketika dilanda suatu masalah dan kesulitan dapat bertahan sampai pada keberhasilan (Luthans & Avolio, 2007).

Para peneliti menemukan hal pendekatan baru yang dapat meminimalisir kekurangan dari pendekatan psikologis negatif yaitu, *positif organizational scholarship behavior* dilevel individu. *Psychological capital* adalah salah satu bagian dari *Positif organizational scholarship behavior*. Menurut Luthans (2004) *psychological capital* atau modal psikologis yang disebutkan dalam ekonomi, sosiologi, dan investasi, akan tetapi istilah mengenai *psychological capital* dibidang



psikologi positif baru.

Luthans dkk (2007) menyatakan *psychological capital* merupakan suatu perkembangan psikologis yang positif yang ditandai dengan; (1) memiliki sebuah harapan untuk mencapai tujuan, (2) *optimisme* atau membuat atribusi positif, (3) *self-efficacy* atau memiliki kepercayaan diri, (4) mampu bertahan dan bangkit kembali ketika dihadapi suatu masalah dan kesulitan bahkan dapat melewati masalah tersebut hingga mencapai kesuksesan.

Menurut Shahnawaz dan Jafri (2009) mengatakan bahwa *psychological capital* merupakan suatu keadaan psikologis positif seseorang yang memiliki empat dimensi yaitu *self-efficacy* atau keyakinan, *optimis*, *resiliensi* atau ketahanan, dan harapan. *Psychological capital* merupakan kondisi seseorang yang positif dan berpotensi. *Psychological capital* menunjukkan sifat positif yang dapat memberikan arah yang lebih positif atau arah lebih baik. *Psychological capital* ini merupakan sifat individual yang setiap individu mempunyai tingkat *psychological capital* berbeda. Setiap individu dapat mengembangkan *psychological capital* dalam diri seseorang dengan kemampuan individu. *Psychological capital* dilihat dari adanya kepercayaan dan kesadaran, motivasi diri, pengharapan yang positif dan kemampuan menyesuaikan diri dengan masalah yang dihadapi (Cendrawati, 2018).

*Psychological capital* dapat didefinisikan sebagai keadaan optimis dalam perkembangan seseorang. Luthans dan rekan-rekannya (Rani dan Chateauvidura, 2018) menyatakan ada empat macam sumber psikologis yang dapat menentukan untuk memenuhi standar ilmiah perilaku organisasi positif, yaitu efektivitas,



harapan, optimisme, ketahanan yang dapat disebut modal psikologis. Menurut Pryce-Jones (2010) mengatakan *psychological capital* terdapat sumber daya mental yang membangun seseorang ketika sesuatu berjalan dengan baik dan mampu menutupi sesuatu yang tidak berjalan dengan baik. *Psychological capital* dioperasionalkan dengan menyatukan harapan, kemanjuran, optimismisme, serta ketahanan ego menurut yang diteliti oleh Peterson, Walumbwa, Byron, & Myrowitz (2011).

Kemudian Luthans, Youssef, & Avolio (2007) menyatakan bahwa *psychological capital* bersifat terbuka dalam perubahan, yang mengartikan *psychological capital* dapat berkembang terus-menerus. Berbeda dengan *human capital* yang membicarakan hal mengenai sesuatu yang diketahui seseorang, atau *social capital* membicarakan mengenai siapa yang seseorang ketahui, *psychological capital* lebih berperan kepada diri seseorang dan akan tetap menjadi individu tersebut sampai kedepannya. Luthans, Avolio Walumba dan Li (2005) menyatakan mengenai *psychological capital* lebih memfokuskan pada sifat yang positif dan kekuatan yang dimiliki oleh karyawan serta dapat mendorong pertumbuhan kinerja seorang karyawan (dalam Simons & Buitendach, 2013).

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat disimpulkan mengenai *psychological capital* merupakan kondisi mental seseorang yang bersifat positif, dengan potensial dan dengan karakteristik dari *hope*, *self-efficacy*, *resiliency*, dan *optimism*.

## 2.2.2 Aspek-aspek Psychological Capital

Menurut Luthans dan Avolio (2007) menyatakan aspek-aspek psikologis terdiri dari yaitu:

a. *Hope*

*Hope* atau harapan adalah suatu hal sebagai memotivasi diri sendiri yang didasarkan untuk mencapai kesuksesan. Dalam *psychological capital*, harapan memiliki hal penting untuk menentukan suatu tujuan dan rasa ingin mencapai hal itu atau tujuan tersebut, dilakukan dengan suatu perencanaan atau strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Harapan adalah cara seseorang memotivasi ketika melakukan persyaratan pekerjaan mereka. Menurut Valle, 2004 menyatakan bahwa harapan itu positif terkait dengan kepuasan hidup, kepuasan kerja dan motivasi untuk mengatasi masalah. Harapan didefinisikan sebagai jalan untuk mencapai suatu tujuan (Page, 2005). Aspek-aspek menurut Snyder et al (2002) yaitu, *Goals* merupakan harapan sebagai hasil dari suatu tindakan mental yang pada akhirnya menghasilkan komponen kognitif. Dan memiliki beberapa tujuan yaitu pengalaman, objek, dan hasil akhir dari tahapan perilaku mental setiap individu. Yang kedua yaitu aspek *Agency* adalah individu yang memiliki kemampuan dalam memulai suatu tindakan ketika melanjutkan langkah-langkah dalam mencapai suatu tujuan. Dan aspek yang terakhir yaitu *Pathway* adalah sebuah proses agar mampu merealisasikan rencana atau jalur yang telah dibuat agar mencapai tujuan dengan penuh harapan.

b. *Self-efficacy*

*Self-efficacy* merupakan hal yang dimiliki oleh seseorang dalam keyakinan diri atau kepercayaan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi, sumber daya kognitif, dan suatu cara yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu dalam konteks yang telah diberikan. Efikasi diri dalam *psychological capital* berguna untuk membuka diri terhadap sebuah tantangan dan berusaha lebih untuk mencapai tujuan tersebut. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* memiliki tujuan yang tinggi untuk dirinya sendiri, dapat berkembang serta mampu menerima tantangan, berusaha untuk mencapai tujuan, dapat memotivasi diri, dan tekun ketika sedang menghadapi tantangan. Keyakinan dan kemampuan yang dimiliki seseorang agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang merupakan sebuah *self-efficacy*. Efikasi diri yang tinggi berpengaruh pada motivasi yang positif dan negatif. Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* memilih tugas atau pekerjaan yang lebih menantang sebagai hal untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja dan dapat memotivasi diri sendiri agar dapat mengatasi hambatan yang akan dihadapi dalam proses bekerja untuk mencapai tujuan (Hmieleski, 2007). Menurut Bandura (1997) menyatakan bahwa keyakinan akan kemampuan diri pada seseorang bervariasi pada masing-masing dimensi yaitu, *Level/magnitude* dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Yang kedua yaitu *strength* berkaitan dengan tingkat kekuatan diri dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Lalu yang terakhir yaitu *generality* berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas.

### c. Resiliensi

Wangnild & Young (1993) menyatakan bahwa ketahanan sebagai karakteristik kepribadian yang memoderasi efek buruk atau negative dari stress serta mempromosikan adaptasi dengan adanya sebuah perubahan stress yang telah dialami. Karakteristik dalam reliensi mempunyai cara menyelesaikan masalah dan adaptasi secara positif terhadap sebuah kesulitan serta resiko. Dalam konteks pekerjaan, reliensi merupakan kemampuan secara psikologis untuk seseorang bertahan, dan dapat bangkit dari kesulitan, masalah, ketidak berhasilan, ketidakpastian serta meningkatkan tanggung jawab dalam pekerjaan (Luthans 2002). Menurut Wolin (1994) menyatakan bahwa ada tujuh aspek utama yang dimiliki individu yaitu, *insight* merupakan proses perkembangan individu dalam merasa, mengetahui dan mengerti masa lalunya untuk mempelajari perilaku yang tepat. Kemudian yang kedua yaitu *independence* yaitu kemampuan untuk mengambil jarak secara emosional maupun fisik dari sumber masalah. Yang ketiga yaitu *relationships* yaitu individu yang resilien mampu mengembangkan hubungan yang jujur, saling mendukung dan berkualitas dalam kehidupan. Yang keempat yaitu *initiative* merupakan keinginan yang kuat untuk bertanggung jawab terhadap hidupnya. Yang kelima yaitu *creativity* adalah kemampuan memikirkan berbagai pilihan, konsekuensi, dan alternatif dalam menghadapi situasi apapun. Kemudian yang keenam yaitu *humor* adalah kemampuan seseorang untuk mengurangi beban hidup dan menemukan kebahagiaan. Dan yang terakhir yaitu *morality* merupakan kemampuan seseorang untuk berperilaku atas dasar hati nuraninya.

### d. optimis

Optimis adalah seseorang yang mampu berpikir mengenai peristiwa yang positif dimasa yang akan datang (Luthans, Youssef, 2007). Menurut Peterson dalam Nafei, 2015 menyatakan bahwa optimisme merupakan pandangan yang positif seseorang terhadap masa depan. Optimisme adalah gaya atribusi seseorang yang bisa berpikir positif dalam pribadi, peristiwa negative sebagai eksternal, sementara dan spesifik situasi, hal inilah yang dinyatakan oleh Seligman (Sweetman, Luthans, Avey, 2011). Optimis membuat seseorang akan menjadi berani Ketika menghadapi tantangan dan mampu mengambil resiko untuk mengembangkan prestasi. Hmielki et al (2007) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara optimisim dengan kesejahteraan dalam modal psikologis. Menurut Seligman (2008) menyatakan bahwa optimism memiliki tiga dimensi yaitu, *permanence* merupakan pola berfikir mengenai seberapa sering tau seberapa lama suatu keadaan baik atau buruk akan dialaminya. Lalu yang kedua yaitu *pervasiveness* merupakan pola pikir mengenai terjadinya suatu peristiwa karena ruang lingkupnya. Dan yang terakhir yaitu *personalization* adalah pola pikir mengenai siapa penyebab terjadinya suatu peristiwa yang dialaminya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi *psychological capital* mencakup yaitu sebuah harapan dalam memotivasi diri, *self-efficacy* yaitu memiliki keyakinan diri atau kepercayaan diri, reliensi adalah ketahanan dalam mengahdapi tugas atau pekerjaan yang sulit serta mampu menahan atau melewati dari hal negatif, dan optimis atau berpikir positif untuk mengenai hal dimasa depan dan percaya bahwa mampu menyelesaikan tantangan yang sulit sehingga mencapai tujuan atau kesuksesan. Hal-hal itulah yang



mampu mendorong atau membantu individu untuk mencapai *psychological capital* sehingga menciptakan kesejahteraan ditempat kerja

### 2.2.3 Faktor yang mempengaruhi *psychological capital*

Menurut Luthans (2007) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *psychological capital* mulanya berawal dari *psychological capital* siapa dirimu dan kamu bisa menjadi apa dengan dasar pengembangan positif. Luthan menyatakan bahwa factor yang bisa mempengaruhi *psychological capital* yaitu:

#### a. *Job characteristic*

Hackman dan Oldham (Avey, 2014) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepercayaan diri mengenai motivasi dalam kerja atau tugas. Seseorang yang memiliki atau merasakan tugas yang begitu berat ditempat kerja maka akan mengalami kegagalan dan kemunduran. Sehingga memperoleh *psychological capital* yang rendah. Jika karyawan tidak memiliki penguasaan dalam tugas atau tidak mencapai maka akan mengurangi tingkat *psychological capital*. Sedangkan karyawan yang mampu merancang dengan baik ketika ada tantangan maka individu tersebut mampu mencapai kesuksesan dan mampu mengatasi hambatan yang ada ditempat kerja, serta tingkat *psychological capital* akan meningkat. Oleh karena itu *psychological capital* memiliki karakteristik dianggap memiliki potensial.

#### b. *Leadership*

Leadership atau kepemimpinan berpengaruh dengan *psychological capital* seseorang. Penelitian menunjukkan bahwa tindakan atau perlakuan serta komunikasi seorang pemimpin mampu membangun *self-efficacy* dalam bekerja. Menurut Avey



(2014), menyatakan bahwa meskipun pekerjaan hanya mencakup pada efikasi diri, itulah hal yang merupakan suatu titik awal agar mampu mengeksplorasi peran pengawasan mempengaruhi *psychological capital* karyawan.

### c. Spiritualitas

Bentuk spiritualitas seseorang memiliki penerapan mekanisme penilaian dan *psychological capital*. Spiritualitas mampu menghasilkan penilaian positif baik dimasa lalu sekarang ataupun masa yang akan mendatang, ketika seseorang yang memiliki penuh kasih, murah hati, penyayang dan yang terutama percaya pada Tuhan. Jadi bentuk spiritualitas yang baik dan efektif mampu dan harus diterapkan ditempat kerja.

Dapat disimpulkan dari uraian diatas yaitu bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological capital* yang penting yaitu memiliki karakteristik yang mempengaruhi kepercayaan diri, jika karyawan yang mampu merancang tantangan dengan baik maka individu tersebut mampu mencapai sebuah kesuksesan dan begitu pula sebaliknya, kemudian leadership atau kepemimpinan pun menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological capital*, dan yang terakhir yaitu spiritualitas adalah hal yang penting juga dalam factor mempengaruhi *psychologi capital* yaitu memiliki rasa murah hati, penyayang, penuh kasih dan tentunya percaya kepada Tuhan hal ini pun mampu menciptakan kesejahteraan ditempat kerja.

## 2.3 Pengaruh *Psychological Capital* dengan *Workplace Wellbeing*

Salah satu terbentuknya *workplace well-being* pada karyawan adalah

tingginya *psychological capital* pada karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hubungan antara *psychological capital* dengan *workplace well-being*. Penelitian oleh Diah Sastaviana (2020) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis karyawan di PT. X. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan maka kesejahteraan psikologis karyawan bagian marketing di PT. X juga akan semakin tinggi. Ditemukan juga bahwa kontribusi *psychological capital* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di PT. X sebesar 36.6%.

Berdasarkan aspek-aspek *psychological capital* menurut Luthans dan Avolio (2007) menyatakan aspek-aspek *psychological capital* terdiri dari harapan, *self-efficacy*, resiliensi, dan optimis. Karyawan yang memiliki sikap optimis yang merupakan salah satu aspek dari *psychological capital* disebut sebagai karyawan yang memiliki kesejahteraan subjektif yang disebut sebagai modal psikologis. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Kornelius Rio, Zamralita, dan Daniel Lie tentang Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Kesejahteraan Subjektif Karyawan Sales Start-Up di PT. X yang menunjukkan hasil bahwa modal psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan subjektif karyawan.

Kesejahteraan subjektif dianggap sebagai hasil utama dari strategi terapeutik dan hope adalah faktor yang terkait dan penting dengan kesejahteraan (Slade, 2009). Menurut Synder (2001) menyatakan bahwa seseorang berpikir dan meninterpretasi lingkungannya adalah suatu kunci untuk memahami harapan. Hope adalah suatu kepercayaan bahwa hal yang diharapkan mampu untuk dicapai, atau berupa kejadian yang akan berubah menjadi baik dimasa yang akan datang.

Pekerjaan sebagai nelayan selalu menemukan suatu permasalahan misalnya seperti musim ikan yang tidak stabil. Cuaca buruk ataupun tidak stabil maka seorang nelayan menaruh harapan (*hope*) agar mendapatkan rezeki didarat. Menurut Folkman & Susan (2010) menyatakan bahwa harapan ini berguna untuk mengolah informasi dalam mencapai tujuan.

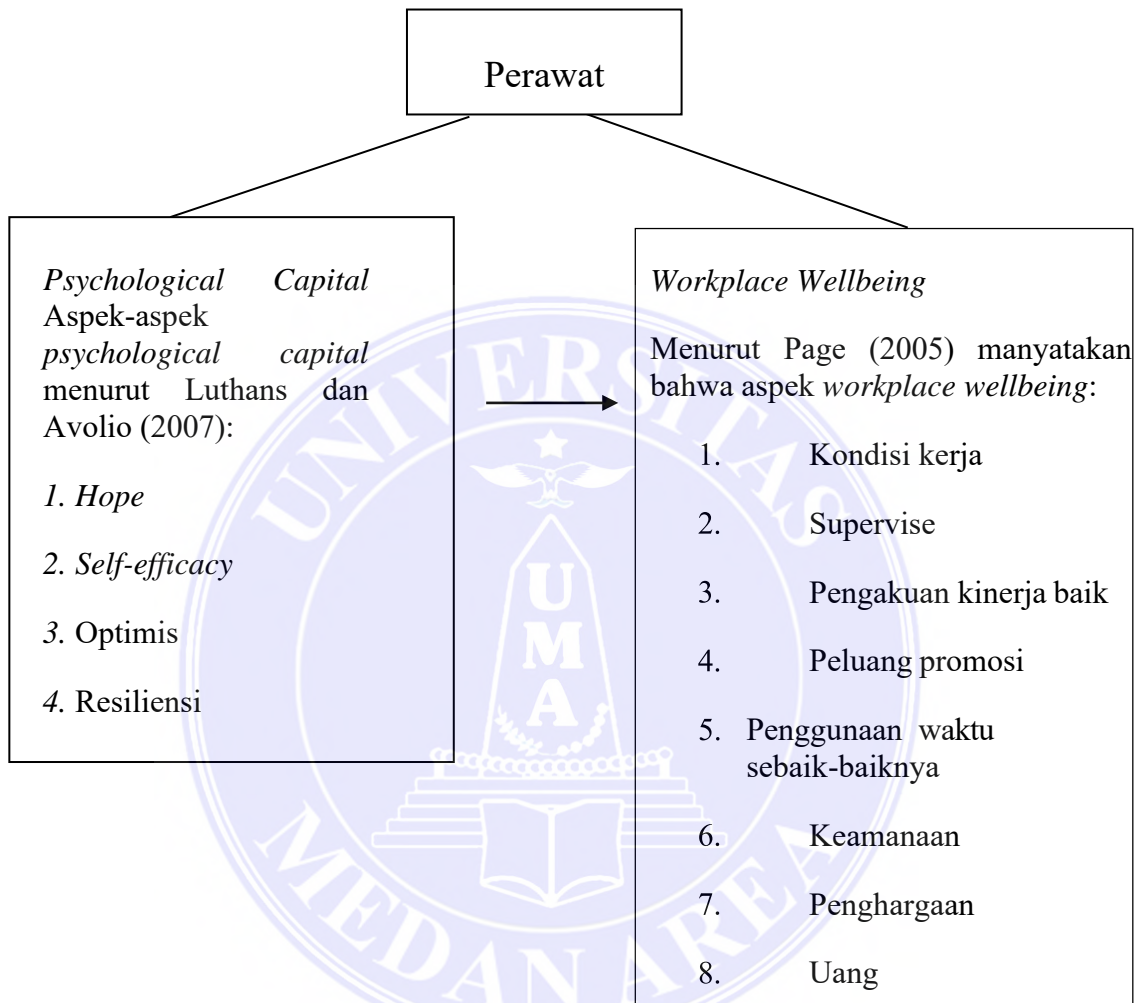
Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka akan terlihat lebih percaya diri dan memiliki keyakinan akan berhasil dengan apa yang dikerjakan dan lebih berprestasi dibandingkan dengan karyawan yang *self-efficacy* nya rendah. Karyawan yang *self-efficacy* nya rendah cenderung mudah putus asa dalam mengerjakan pekerjaannya ataupun tugasnya yang diakibatkan memiliki keyakinan yang rendah. Menurut temuan studi Lau (2012) terhadap 224 mahasiswa di universitas Amerika Serikat menunjukkan *self-efficacy* berhubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa jika semakin tinggi *self-efficacy* maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya jika semakin rendah *self-efficacy* maka akan menurunnya kepuasan kerja.

Jika dilihat secara umum, seseorang yang memiliki rasa optimis dengan masa depan maka akan merasa lebih puas dan bahagia dengan kehidupannya kelak. Seseorang atau individu yang mengevaluasi dirinya dengan cara yang positif maka akan memiliki *control* yang baik pula dengan hidupnya, sehingga memiliki sebuah harapan dan impian yang positif tentang masa depan. Schneider (dalam Campton, 2005) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis akan tercipta jika seseorang memiliki sikap optimis dan bersifat realistis.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Van Shaick (2010) menyatakan bahwa resiliensi secara signifikan memprediksi kesejahteraan psikologis. Hal ini dapat dilihat dengan item yang mengukur resiliensi tampak mengatribusikan kesejahteraan psikologis serta meningkatnya penerimaan diri, penguasaan lingkungan, otonomi, pertumbuhan personal, hubungan positif dengan orang lain, serta tujuan hidup. Selain itu Maria Clara Pinheiro de Paula Couto, Silvia Helena Koller, & Rossa Novo (2011) mendapatkan adanya efek resiliensi yang tinggi maka dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi ketika sedang menghadapi peristiwa stress.

Berdasarkan uraian yang diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *workplace well-being* yaitu semakin tinggi nilai *psychological capitalnya* maka semakin tinggi pula *workplace well-being* pada karyawan. Serta adanya pengaruh *hope*, *self-efficacy*, optimis dan resiliensi.

## 2.4 Kerangka Konseptual





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Bunda Thamrin yang terletak di Jl. Sei Batang Hari No. 28-30-42, Babura Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada 13 Juni-4 Juli 2023.

#### 3.2. Bahan dan Alat

##### 3.2.1. Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini berupa *google form* dan internet (pengolahan data).

##### 3.2.2. Alat

Adapun alat ukur yang akan digunakan sebagai mengukur *workplace well-being* yaitu skala *workplace well-being* yang disusun oleh aspek-aspek yang terdiri dari dua aspek yaitu ekstrinsik dan intrinsik menurut Page (2005). Dan skala *psychological capital* disusun berdasarkan aspek-aspek *psychological capital* menurut Luthans & Avolio (2007) yaitu *hope*, *self-efficacy*, *reliensi*, dan *optimis*.

#### 3.3. Metodologi Penelitian



### 3.3.1. Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan jenis penelitian yaitu kuantitatif. Adapun metode kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode korelasional (Azwar, 2010). Tujuan dengan Teknik korelasional pada penelitian ini adalah untuk menyelidiki sejauh mana variable *workplace well-being* berkaitan dengan variable *psychological capital* dengan berdasarkan koefisien korelasi.

### 3.3.2. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2021) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah atribut, sifat ataupun nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yaitu variable terikat atau *Dependent variable* dan variable bebas atau *Independent Variable*). Adapun variable pada penelitian ini adalah:

Variable Terikat: *Workplace Well-Being*

Variable Bebas: *Psychological Capital*

### 3.3.1. Definisi Operasional

#### Workplace well-being

*Workplace wellbeing* dimaknai dengan kesejahteraan yang diraih para pekerja dari tugas atau pekerjaan yang dilakukan. *Workplace wellbeing* di definisikan sebagai suatu tempat kerja yang mendapatkan atau mencapai sebuah kesejahteraan pada pekerjanya. disimpulkan bahwa *workplace wellbeing* merupakan sebuah perasaan nyaman, kepuasan, kebahagiaan atau kesejahteraan dalam pekerjaan yang dirasakan oleh perawat.

## Psychological capital

*Psychological capital* merupakan keadaan psikologis yang positif terhadap seorang individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan dimasukkan ke dalam upaya yang diperlukan untuk berhasil di dalam tugas yang menantang, membuat atribusi positif tentang sukses sekarang dan dimasa depan, tekun pada tujuan dan mengarahkan tujuan pada keberhasilan, sehingga ketika dilanda suatu masalah dan kesulitan dapat bertahan sampai pada keberhasilan mengenai *psychological capital* merupakan kondisi mental seseorang yang bersifat positif, dengan potensial dan dengan karakteristik dari *hope, self-efficacy, resiliency, dan optimism*.

### 3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data dari subjek yang diteliti mengenai permasalahan penelitian. Salah satu yang digunakan dalam metode pengumpulan data ini adalah menggunakan skala. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pengumpulan data merupakan cara untuk digunakan oleh para peneliti sebagai mengumpulkan data untuk penelitiannya.

Adapun alat ukur yang akan digunakan sebagai mengukur *workplace well-being* yaitu skala *workplace well-being* yang disusun dari aspek-aspek yang terdiri dari dua dimensi yaitu ekstrinsik dan intrinsik menurut Page (2005). Dimensi ekstrinsik terdiri dari kondisi kerja, supervise, pengakuan kinerja baik, peluang promosi, penggunaan waktu sebaik-baiknya, keamanan, penghargaan sebagai

individu kerja, uang. Dimensi intrinsik terdiri dari makna pekerjaan, tanggung jawab dalam bekerja, kemandirian dalam bekerja, perasaan berprestasi dalam bekerja dan penggunaan kemampuan pengetahuan dalam bekerja. Selain itu pada variabel *psychological capital* dalam penelitian ini juga menggunakan skala model Likert yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan dari aspek-aspek *psychological capital* dan akan diukur serta dijabarkan menjadi indikator variabel. Lalu indikator tersebut akan disusun berupa pertanyaan atau pernyataan.

Adapun aitem-aitem dalam skala *workplace wellbeing* dan *psychological capotal* dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 kelompok pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pada pernyataan *favorable* diberikan skor 4,3,2,1 dan pernyataan pada *unfavorable* diberikan skor 1,2,3,4 (Azwar, 2019). Berikut adalah keterangan skor pada setiap aitem *favorable* dan *unfavorable* dikedua skala yaitu:

**Tabel 1. Kriteria Penelitian**

Favorable		Unfavorable	
SS	4	SS	1
S	3	S	2
TS	2	TS	3
STS	1	STS	4

Pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, *psychological capital*

dan *workplace wellbeing*.

### Skala Psychological Capital

Pada skala *psychological capital* dibuat dalam bentuk skala Likert. Aitem-aitem pada skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dinyatakan oleh Luthans dan Avolio (2007) yang terdiri dari *Hope*, *Self-efficacy*, Optimis dan Resiliensi. Skala yang digunakan memiliki empat pilihan jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

**Tabel 2. Blue Print Skala Psychological Capital**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favora ble	favora ble	
1	<i>Hope</i>	Sebuah hasrat atau keinginan yang disertai oleh harapan yang akan memenuhi hasrat tersebut atau keinginan tersebut	1,3	2,4	4
2	<i>Self-efficacy</i>	Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Individu menerima tantangan yang mampu	1,3	2,4	4
3	Optimis	Individu mensyukuri setiap apa yang terjadi serta berfikir positif untuk masa depan	1,3	2,4	4
4	Resiliensi	Perkembangan individu	1,3,5,7	2,4,6,8	8
		Mampu mengatur emosional			
			10	10	20

### Skala Workplace Wellbeing

Pada skala *workplace wellbeing* dibuat dalam bentuk skala Likert. Aitem-  
 aitem dalam skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang terdiri dari dua  
 dimensi yaitu dimensi ekstrinsik dan instrinsik yang dinyatakan oleh Page (2005).  
 Metode skala yang digunakan disajikan dengan bentuk pernyataan-pernyataan  
 dalam skala ini berbentuk skala jenjang yang mengungkapkan intensitas kejadian.  
 Dalam skala ini memiliki empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai  
 (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)



**Tabel 3. Blue Print Skala Workplace Wellbeing**

No.			Aitem	
-----	--	--	-------	--



	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Kondisi kerja	Rasa puas dan aman ditempat kerja	1,3	2,4	4
2.	Supervise	Adanya dukungan dari atasan	5,7	6,8	4
3.	Pengakuan terhadap kinerja	Adanya perbedaan perlakuan terhadap karyawan tergantung kinerja	9,11	10,12	4
4.	Peluang promosi	Adanya kesempatan untuk berkembang	13,15	14,16	4
5.	Penggunaan waktu	Dapat membagi waktu bekerja dengan kehidupan pribadi dengan baik	17,19	18,20	4
6.	Keamanan pekerjaan	Rasa aman terhadap posisi kerja	21,23	22,24	4
7.	Penghargaan	Adanya penerimaan diri antara atasan dan karyawan	25,27	26,28	4
8.	Uang	Rasa puas terhadap upah yang diterima	29,31	30,32	4
9.	Makna pekerjaan	Memiliki tujuan dalam melakukan pekerjaan	33,35	34,36	4
		Memiliki keterlibatan dalam melakukan pekerjaan			
10.	Tanggung jawab	Melakukan pekerjaan dengan baik	37,39,41	38,40,42	6
		Melakukan tugas target atau pekerjaan dengan baik			
		Dapat bertanggung jawab terhadap perbuatan dan perkataan			
11.	Kemandirian dalam bekerja	Dapat melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	43,45	44,46	4
12.	Perasaan berprestasi	Pekerjaan yang dilakukan memiliki perasaan untuk berprestasi	47,49	48,50	
13.	Penggunaan dan kemampuan diri	Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan	51,53	52,54	4
		Dapat menggunakan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan			
			27	27	54

### 3.3.3. Uji Validitas

Validitas merupakan bagaimana alat ukur mampu mnegukur apa yang ingin kita ukur. Validitas konstrak merupakan validitas yang digunakan dalam penelitian



ini. *Judgemnt experts*, dengan pendapat para ahli validitas konstruk dilakukan pengujian. Setelah itu aspek-aspek akan diukur berlandaskan teori tertentu dan akan dikonsultasikan oleh ahli. Menurut Sugiyono (2016) mengenai instrument yang telah disusun maka diminta pendapat menurut para ahli. Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas (Azwar, 2019). Berdasarkan dari hasil perhitungan pada skala *workplace well-being* yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Risqi Agustini yaitu nilai *index corrected item correlation* dari masing aitem yang valid dari skala *workplace well-being* yaitu 0,255 sampai 0,653.

### 3.3.6. Uji Reliabilitas

Ketepatan pada hasil ukur yang bermakna kecermatan pengukuran merupakan pengertian dari reliabilitas. Menurut Azwar (2019) instrumen ukur yang berkualitas baik memiliki ciri reliable, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran yang kecil. Reliabilitas dapat dikatakan koefisien realibilitasnya ( $r_{xx}$ ) yang dimana angkanya berada di rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Jika tinggi reliabilitas hamper mencapai 1,00 berarti semakin tinggi pula reliabilitasnya. Dan begitupula sebaliknya jika mendekati angka 0 maka rendahlah reliabilitasnya. Lalu Azwar (2011) juga menyatakan bahwa jika pengukuran tidak reliabel maka skor tidak bisa dipercaya karena adanya perbedaan skor yang terjadi di individu maka akan ditentukan oleh faktor eror dibandingkan factor perbedaan sesungguhnya. Program SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) versi *windows 17.0 for windows* menjadi perhitungan reliabilitas.

### **3.3.7. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud melihat bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila variable independent sebagai factor predictor dimanipulasi k(naik turunnya nilai). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variable independent kepada variable dependen. Sebelum dilakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

### **3.3.8. Uji Normalitas**

Untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

### **3.3.9. Uji Linearitas**

Untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki pengaruh yang linear terhadap variabel terikat.

## **3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **3.4.1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang terdapat sebuah objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar dipelajari lalu ditarik

sebuah kesimpulan, populasi bukanlah hanya sebuah jumlah yang ada pada objek ataupun subjek yang dipelajari akan tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki objek ataupun subjek. Populasi pada penelitian ini yaitu perawat di Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan. Ada 223 yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

### **3.4.2. Sampel**

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa memakai sampel yang telah diambil dari populasi tersebut.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

## **3.5. Prosedur Kerja**

### **3.5.1 Persiapan Administrasi**

Setelah skala telah selesai disusun dan telah mendapatkan izin oleh dosen pembimbing bahwasannya peneliti telah dapat melaksanakan penelitian, maka dari itu peneliti mengurus surat izin penelitian ke pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, setelah surat izin penelitian telah terbit dan telah disetujui serta ditanda

tangani oleh Wakil Dekan Bidang Akademik dengan nomor surat 1003/FPSI/01.10/V/2023, kemudian peneliti memberikan surat izin penelitian tersebut kepada Human Resource Departement (HRD) Rumah Sakit Bunda Thamrin sebagai surat permohonan agar bersedia mengizinkan atau menerima peneliti melakukan penelitian pada waktu yang telah ditentukan. Dan setelah penelitian telah selesai dilaksanakan maka peneliti akan memberi file hasil penelitian tersebut kepada pihak Rumah Sakit sebelum peneliti melaksanakan seminar hasil dan pihak Rumah Sakit akan memberi izin akan memberikan surat balasan kepada pihak fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 01/KET/SDM/RSUBT/0723 yang menyatakan bahwa penelitian telah dilakukan dengan baik.

### 3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Tahap selanjutnya ketika urusan administrasi telah selesai adalah mempersiapkan alat ukur. Adapun alat ukur yang akan digunakan sebagai mengukur *workplace well-being* yaitu skala *workplace well-being* yang disusun oleh aspek-aspek yang terdiri dari dua aspek yaitu ekstrinsik dan intrinsik menurut Page (2005). Dan skala *psychological capital* disusun berdasarkan aspek-aspek *psychological capital* menurut Luthans & Avolio (2007) yaitu *hope*, *self-efficacy*, *reliensi*, dan *optimis*.

#### a. Skala *Workplace Wellbeing*

Skala *workplace wellbeing* disusun berdasarkan dari aspek-aspek *workplace wellbeing* yaitu dari aspek ekstrinsik, kondisi kerja, supervise, pengakuan kinerja

baik, peluang promosi, penggunaan waktu sebaik-baiknya, keamanan, penghargaan sebagai individu kerja, uang, kemudian aspek instrinsik yaitu, makna pekerjaan, tanggung jawab dalam bekerja, kemandirian dalam bekerja, perasaan berprestasi dalam bekerja dan penggunaan kemampuan pengetahuan dalam bekerja. Selanjutnya pada skala ini peneliti melakukan adaptasi guna untuk disesuaikan dengan konteks kepentingan penelitian dengan menjadi 54 total aitem. Skala ini berbentuk skala likert, butir setiap aitem pernyataan terbagi menjadi dua jenis aitem yaitu favorable dan unfavourable.

Pilihan jawaban pada setiap aitem terdiri dari empat jawaban. Penilaian untuk aitem yang mendukung (favourable) adalah angka 4 dengan pilihan jawaban sangat sesuai (SS), angka 3 untuk jawaban sesuai (S), angka 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan angka 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Selanjutnya Penilaian untuk aitem yang tidak mendukung (unfavourable) adalah angka 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), angka 2 untuk jawaban sesuai (S), angka 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan angka 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

#### b. Skala *Psychological Capital*

Skala *psychological capital* pada aitem-aitem disusun berdasarkan oleh aspek-aspek menurut Luthans (2007) yang terdiri dari aspek yaitu, *hope*, *self-efficacy*, *resiliensi* dan *optimis*. Adapun skala Likert adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, pengukuran yang umum digunakan dalam penelitian untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, atau tingkat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tertentu., dimana butir setiap aitem pernyataan terbagi menjadi



dua jenis aitem yaitu favorable dan unfavourable.

Pilihan jawaban pada setiap aitem terdiri dari empat jawaban. Penilaian untuk aitem yang mendukung (favourable) adalah angka 4 dengan pilihan jawaban sangat sesuai (SS), angka 3 untuk jawaban sesuai (S), angka 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan angka 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Selanjutnya Penilaian untuk aitem yang tidak mendukung (unfavourable) adalah angka 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), angka 2 untuk jawaban sesuai (S), angka 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan angka 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

### **3.5.3 Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 13 Juni – 04 Juli 2023 berawal dari peneliti menghubungi salah satu dokter di rumah sakit tersebut untuk menanyakan perihal prosedur penelitian ditempat tersebut serta memohon izin untuk melakukan penelitian dilokasi tersebut kepada perawat Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan, dengan populasi sebanyak 223 perawat, kemudian peneliti diarahkan untuk menghubungi pihak bagian divisi SDM untuk mengetahui lebih detail prosedur yang harus diterapkan ketika melakukan penelitian ditempat tersebut dan setelah prosedur tersebut telah disepakati peneliti siap membagikan kedua skala ukur.

Sebelum membagikan skala penelitian kepada para perawat, peneliti melakukan perkenalan dan memberikan informasi terkait maksud dan tujuan kedatangan peneliti ke lokasi tersebut. Peneliti juga memberikan informasi bahwasanya data yang diisi tidak ada maksud yang negatif, hanya untuk



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada ini akan diuraikan kesimpulan serta saran-saran sehubungan dengan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini. Pada bagian pertama peneliti akan menjabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian selanjutnya akan menjabarkan saran-saran yang mungkin dapat digunakan oleh pihak-pihak tertentu.

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa hal yang disampaikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat “diterima”. Ada pun koefisien determinan ( $R^2$ ) dari hubungan antara variable bebas (X) dengan variable (Y) adalah sebesar 0,423. Ini menunjukkan bahwa *psychological capital* mempengaruhi *workplace wellbeing* sebesar 42,3%, sedangkan sisanya *workplace wellbeing* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor *work value*, *job demands*, *job stress risk factor*, dan *well employee being*.
2. Secara umum *workplace wellbeing* dan *psychological capital* tergolong tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empirik *workplace wellbeing* 126,74 lebih tinggi daripada nilai rata-rata hipotetiknya yaitu 105 dengan nilai SD 14,301 dan nilai rata-rata empiric *psychological capital* 49,17 lebih tinggi daripada nilai rata-rata hipotetiknya 42,5 dengan nilai SD 5,692.

## 5.2. Saran

Berdasarkan dengan simpulan yang telah dibuat, maka berikut beberapa saran-saran yang diberikan oleh peneliti:

### 1. Kepada Perawat

Kiranya para perawat bisa mempertahankan *psychological capital* yang telah dimiliki karena dapat membantu perawat untuk menjalankan tugas dengan baik, memiliki rasa percaya diri bahwa mampu menghadapi segala masalah yang tengah dirasakan, mampu melakukan tantangan dalam pekerjaan, serta dapat menjalankan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin dan terciptanya *workplace wellbeing*. Dan bagi perawat usia dewasa diharapkan mampu lebih percaya diri dalam kemampuan pekerjaannya terkhususnya dalam bagian teknologi yang semakin canggih di era modern ini, dan mampu bertahan dalam kondisi apapun.

### 2. Kepada Rumah Sakit

Bagi pihak manajemen SDM rumah sakit mampu mempertahankan *psychological capital* yang telah dimiliki para perawat dengan memberikan apresiasi atau penghargaan kepada perawat atas pencapaiannya dalam bekerja agar perawat mampu meningkatkan motivasi, harapan serta optimis yang dimiliki, memberikan kegiatan untuk para perawat agar berkembang, dan memberikan dukungan kepada para perawat dengan tujuan mempertahankan resiliensi dan *selfefficacy* yang dirasakan oleh perawat, sehingga jika perawat sanggup mempertahankan *psychological capital* maka akan mampu mempertahankan *workplace wellbeing*.

### 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai *psychological capital* dan *workplace wellbeing*, diharapkan menggunakan aspek atau faktor-faktor yang mendukung terkait dengan *psychological capital* dan *workplace wellbeing* agar penelitian selanjutnya dapat lebih fokus pada variable penelitian dan dapat memberi hasil penelitian yang lebih lengkap untuk menyempurnakan.



## DAFTAR PUSTAKA

Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. S. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 29-40.

Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of leadership & organizational studies*, 21(2), 141-149.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17.

Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Cendrawati, M. A. (2018). Psychological capital dan kinerja pada pekerja penyandang disabilitas usaha kecil dan menengah (ukm) di yogyakarta.

Chia-Lin, K., & Chang, W. W. (2022). The relationship between job stress risk factors and workplace well-being with the moderating effects of job burnout: A study of substitute educators for early childhood education in Taiwan. *European Journal of multidisciplinary studies*, 7(1), 114-127.

Debra L, N. a. (2007). *Positive Organization Behavior*. SAGE Publications Fred

Luthans, C. M. (2007). *Psychological Capital*. Oxford University Press.

Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2007). The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being. *Frontiers of Entrepreneurship Research*.

Ishtifa, H. (2011). Pengaruh self-efficacy dan kecemasan akademis terhadap self-regulated dan learning mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Jakarta.

Kurniawan, W. (2019). Relationship between think positive towards the optimism of psychology student learning in Islamic university of iau. *Nathiqiyah*, 2(1).

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.

Nandar Sukandar, L. M. (2022). *Well-Being Pekerja Hospitality: Evaluasi Diri & Iklim Indah Wardani*. NEM.

Nafei, W. (2015). The effects of psychological capital on employee attitudes and employee performance: A study on teaching hospitals in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 249- 270.

Nesje, K. (2015). Nursing students' prosocial motivation: does it predict professional commitment and involvement in the job?. *Journal of advanced nursing*, 71(1), 115-125.

Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel psychology*, 64(2), 427-450.

Puspita, D. W., & Siswati, S. (2020). HUBUNGAN ANTARA EMOTIONAL LABOR DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA PERAWAT RSJD DR. AMINO GO NDOHUTOMO SEMARANG. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 861-866.

Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. John Wiley & Sons.

Rani, K., & Chaturvedula, S. (2018). Psychological capital: Gender differences and its relationship with job involvement. *Defence Life Science Journal*, 3(4), 383-387.

Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara job insecurity dan employee well being pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, 8(1), 329-335.

Sabiq, Z. (2017). Pengaruh optimisme, dukungan sosial, dan faktor demografis terhadap kesejahteraan subjektif pada perawat.

Sahusilawane, L. (2017). *Hubungan antara psychological well-being perawat dengan psychological well-being pasien anak* (Doctoral dissertation, Program Studi Ilmu Keperawatan FKIK-UKSW).

Setyowati, A., Hartati, S., & Sawitri, D. R. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan resiliensi pada siswa penghuni rumah damai. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1).

Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. D. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*.

Sinclair, V. G., & Wallston, K. A. (2004). The development and psychometric



evaluation of the Brief Resilient Coping Scale. *Assessment*, 11(1), 94-101.

Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees. *Journal of Personnel Psychology*.

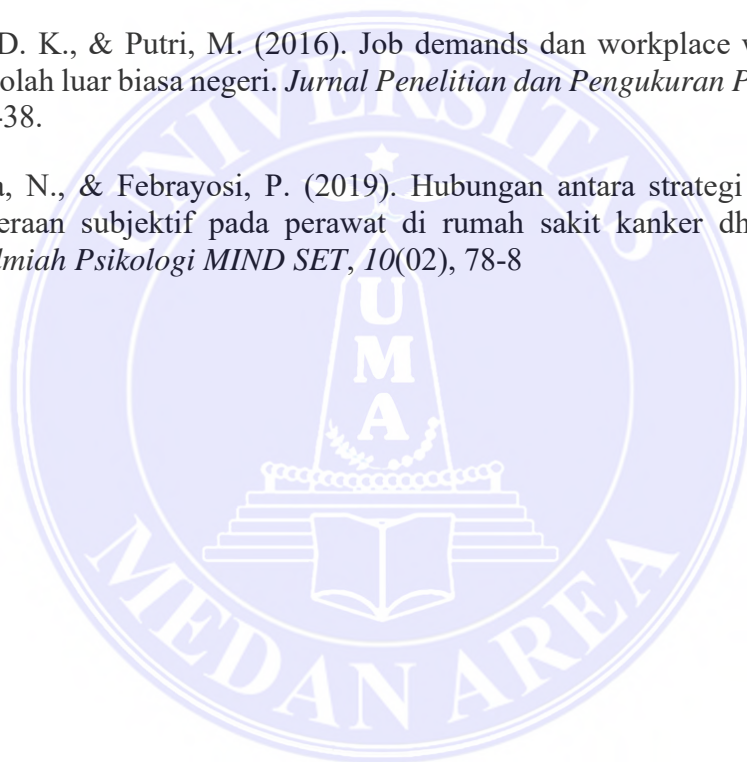
Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tiara, R. (2022). *Hubungan Antara Hope dan Social Skill dengan Problem Focused Coping Pada Mahasiswa yang Sedang Menyelesaikan Skripsi* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).

Valle, M. F., Huebner, E. S., & Suldo, S. M. (2004). Further evaluation of the Children's Hope Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 22(4), 320-337.

Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). Job demands dan workplace well-being pada guru sekolah luar biasa negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 5(1), 28-38.

Yovanca, N., & Febrayosi, P. (2019). Hubungan antara strategi koping dengan kesejahteraan subjektif pada perawat di rumah sakit kanker dharmais Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 10(02), 78-8





**LAMPIRAN**

## Lampiran 1. **Kuisisioner Penelitian**

### **KUISISIONER PENELITIAN**

#### **Identitas Subjek**

Nama :  
Usia :  
Tempat & Tanggal Lahir :  
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (**coret yang tidak perlu**)  
Alamat :  
Agama :  
Jabatan :  
Lama Bekerja :  
No. Telp (*whatsApp*) :

Anda diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut ini dengan cara **memilih salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan diri anda sebenarnya**. Beri tanda X pada kolom yang tersedia dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Keterangan:

**SS : Sangat Setuju S : Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

Mohon semua pernyataan di isi, usahakan jangan sampai ada yang terlewatkan dan jangan lupa untuk memeriksa kembali pernyataan tersebut sebelum dikumpulkan.

Dalam pernyataan ini tidak ada jawaban yang benar ataupun salah.

### SKALA WORKPLACE WELLBEING

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa hasil kinerja saya dihargai oleh rumah sakit tempat saya bekerja				
2	Kualitas pekerjaan saya dihargai dengan baik oleh atasan				
3	Ketika saya mampu melakukan kinerja dengan baik maka rumah sakit tempat saya bekerja akan memberikan apresiasi berupa tambahan gaji atau bonus				
4	Rumah sakit tempat saya bekerja memberikan fasilitas untuk para perawat mengembangkan kemampuan dan keahliannya				
5	Saya mampu membagikan waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi				
6	Rumah sakit tempat saya bekerja tidak akan memindahkan posisi kerja setiap karyawan tanpa adanya alasan yang jelas				

7	Atasan dirumah sakit tempat saya bekerja memiliki hubungan yang erat dengan karyawan ataupun perawat tanpa ada batasan				
8	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan				
9	Tujuan saya bekerja untuk tabungan masa depan				
10	Saya melakukan pekerjaan secara professional				
11	Ketika saya berada dalam kesulitan maka saya akan mencari solusi sendiri tanpa bantuan orang lain				
12	Saya mampu melakukan serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
13	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya dari apa yang telah saya pelajari ketika dalam pendidikan				



No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
14	Ketika saya berhasil dengan kinerja yang baik rumah sakit tempat saya bekerja tidak memberikan apresiasi				
15	Atasan saya tidak memberikan <i>feedback</i> tentang peforma saya				
16	Ketika saya mampu melakukan kinerja dengan baik saya tidak mendapatkan tambahan gaji ataupun bonus				
17	Rumah sakit tempat saya bekerja tidak memfasilitasi perawat untuk berkembang				
18	Saya sangat sulit membagikan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi				
19	Rumah sakit tempat saya bekerja bisa mindahkan posisi kerja setiap karyawan tanpa alasan				
20	Atasan dirumah sakit saya bekerja menjaga jarak dengan karyawan ataupun				

	perawat				
21	Saya merasa kurang puas dengan upah yang diberikan				
22	Saya bekerja untuk mengisi waktu kosong saja				
23	Saya melakukan pekerjaan dengan baik tergantung dengan situasi hati saya				
24	Saya memerlukan bantuan orang lain ketika saya dalam kesulitan				
25	Sulit bagi saya menyelesaikan tugas pekerjaan				
26	Saya kurang menguasai pengetahuan tentang pekerjaan saya walaupun saya telah menyelesaikan pendidikan				
27	Saya merasa aman ketika ditempat kerja				
28	Atasan saya selalu memberikan kesempatan saya untuk berkembang				
29	Ketika saya melakukan kinerja dengan				

	buruk maka saya akan mendapat surat peringatan				
30	Perawat diberikan kesempatan untuk mengebangkan kemampuan diri				
31	Saya mampu mengatur waktu antara pekerjaan dengan acara pribadi				
32	Posisi kerja saya bisa digantikan				
33	Rumah sakit tempat saya bekerja sangat ramah lingkungan sehingga mudah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja				
34	Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah saya lakukan				
35	Saya senang jika bekerja dan mengasah berbagai kemampuan yang berada di dalam diri saya untuk kemajuan dari perusahaan.				
36	Saya mampu memprioritaskan pekerjaan saya untuk pencapaian kerja yang baik				

37	Saya selalu melakukan pekerjaan saya sendiri tanpa melibatkan bantuan dari rekan kerja saya				
38	Ketika saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik, saya merasa telah melakukan sebuah prestasi				
39	Dengan ilmu yang saya dapatkan dari pendidikan saya, maka saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik				
40	Saya merasa tidak aman ditempat kerja				
41	Atasan saya hanya memberi saya kesempatan beberapa kali untuk berkembang				
42	Ketika saya melakukan kinerja buruk saya tidak mendapatkan teguran				
43	Perawat tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri				
44	Saya sulit untuk mengatur jadwal bekerja saya dengan acara pribadi				
45	Posisi kerja saya tidak bisa digantikan				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
46	Rumah sakit tempat saya bekerja sangat sulit berbaaur dengan rekan kerja				
47	Saya merasa tidak puas dengan upah yang diberikan karena tidak sesuai dengan kinerja yang telah saya lakukan				
48	Saya tidak bersemangat jika saya mendapatkan tugas tambahan dari pekerjaan saya				
49	Saya akan melakukan pencapai target hanya jika imbalan yang saya dapatkan sesuai				
50	Setiap pekerjaan yang saya lakukan, saya berharap rekan kerja saya akan membantu				
51	Ketika saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik, saya merasa biasa saja				
52	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya dalam pekerjaan ini				



53	Sebagai perawat harus melayani dengan menjaga sikap serta perkataan				
54	Saya tidak harus menjaga sikap ketika melayani pasien				



### SKALA PSYCHOLOGICAL CAPITAL

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya berharap bisa melewati segala situasi dan permasalahan yang akan terjadi ditempat kerja				
2	Saya mampu menyelesaikan masalah yang ada ditempat kerja				
3	Saya yakin bisa mencapai karir yang lebih baik dimasa depan				
4	Saya selalu belajar dari pengalaman masa lalu dan memperbaiki untuk masa depan yang sukses				
5	Saya selalu berharap usaha dan kerja keras saya dapat mencapai hasil yang memuaskan				
6	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya untuk bisa menyelesaikan masalah ditempat kerja				

7	Saya kurang percaya diri dengan kemampuan saya ditempat kerja				
8	Saya merasa tidak perlu belajar dari kesalahan masa lalu				
9	Saya menjadi tidak bersemangat jika kerja keras saya tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan				
10	Saya mampu menghadapi karakter pasien yang berbeda-beda				
11	Saya yakin pelayanan saya kepada pasien sudah memuaskan				
12	Saya senang mempelajari hal baru untuk meningkatkan kemampuan diri				
13	Saya tidak memiliki motivasi untuk mencapai kesuksesan ditempat kerja				
14	Jika saya gagal menghadapi tantangan maka saya tidak akan menerima				

	tantangan baru lagi				
15	Saya merasa kemampuan saya dalam melayani pasien tidak maksimal				
16	Saya tidak tertarik untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri				
17	Saya akan mengenyampingkan masalah pribadi ketika ditempat kerja				
18	Ketika ada masalah pribadi saya menjadi tidak bersemangat untuk kerja				
19	Ketika ada kesulitan dalam pekerjaan saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengatasinya				
20	Ketika ada kesulitan dalam pekerjaan maka saya akan melimpahkannya ke rekan-rekan kerja saya				







No Sampel	Data Penelitian																				Jumlah Total
	No Aitem Skala Psychology Capital																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	50
2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	4	3	1	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	65
4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	68
5	4	4	4	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	65
6	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73
7	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	71
8	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	69
9	3	3	4	3	1	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	66
10	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	62
11	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	70
12	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	66
13	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	68
14	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	70
15	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	67
16	3	4	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
17	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
18	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	64
19	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73
20	4	3	4	3	1	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	68
21	3	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	62
22	3	4	3	3	1	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
23	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	63
24	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	71
25	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75
26	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	70
27	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	71
28	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71
29	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	68
30	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	64
31	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
32	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
33	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	67
34	4	3	4	3	1	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	67
35	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	67
36	4	4	4	3	1	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	66
37	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	66
38	4	3	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
39	3	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
40	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
	139	136	148	143	62	134	143	144	66	140	145	147	141	142	143	155	156	136	157	143	2720



**Data Penelitian Setelah Uji Coba**

**Skala Psychological capital**



No Sample	Data Penelitian																			
	Skala Data Penelitian Psychological																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	1	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	
4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
5	4	4	4	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
6	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
7	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
8	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
9	3	3	4	3	1	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
10	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
11	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	
12	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	
13	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
14	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
15	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	
16	3	4	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
19	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
20	4	3	4	3	1	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
21	3	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
22	3	4	3	3	1	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
24	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
25	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
26	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
27	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
28	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
29	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
30	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
31	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
34	4	3	4	3	1	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
35	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
36	4	4	4	3	1	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
37	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
38	4	3	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	3	4	4	3	1	4	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	
42	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
43	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	3	3	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
45	4	4	4	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

46	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
47	4	4	4	3	1	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4
48	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3
49	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3
50	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4
51	4	4	4	4	1	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4
52	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
55	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
56	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
57	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
58	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
60	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
62	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
63	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
64	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3
66	4	4	4	3	1	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4
67	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4
68	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
69	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	3	4	4	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4
71	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3
75	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4
77	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
78	4	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4
79	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
80	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
81	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3
82	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3
83	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
84	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	3
85	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3
86	4	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4
87	4	3	3	4	1	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4
88	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3

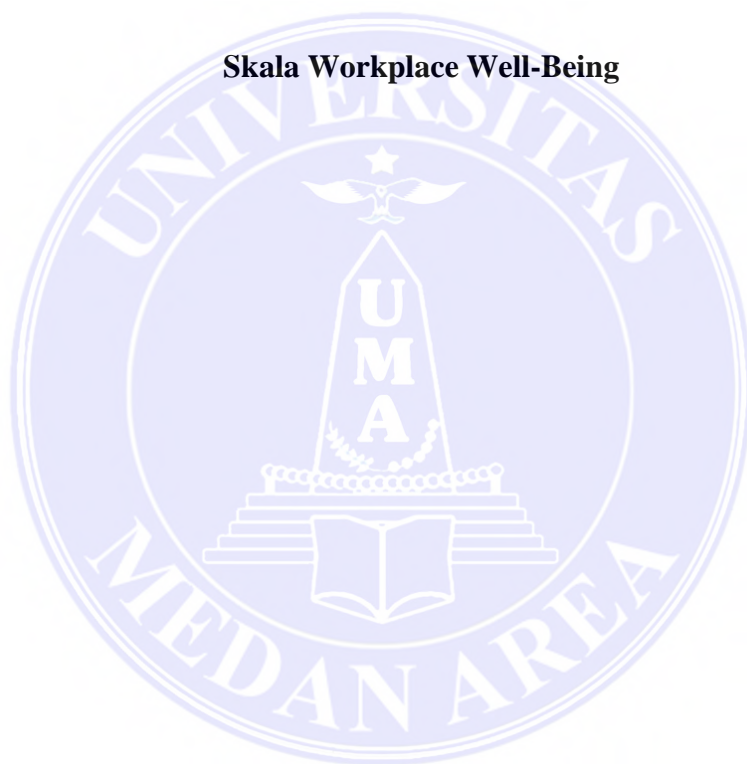


91	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
92	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
93	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
94	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
95	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
96	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
97	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
98	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
99	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
100	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
101	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
102	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
103	4	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
104	4	3	3	4	1	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	
105	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
106	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
107	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
108	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
109	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
110	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
111	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
112	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
113	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
114	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
115	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
116	4	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
117	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
118	4	3	3	4	1	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	
119	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
120	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
121	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
122	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
123	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
124	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
125	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
126	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
127	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
128	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
129	4	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
130	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
131	4	3	3	4	1	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	
132	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
133	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
134	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
135	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
136	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
137	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
138	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
139	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
140	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
141	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
142	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
143	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
144	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
145	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
146	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
147	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
148	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
149	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
150	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	



151	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
152	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
153	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
154	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
156	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
157	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
158	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
159	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
160	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
161	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
162	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
163	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
164	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
165	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
166	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
167	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
168	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
169	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
170	4	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
171	3	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
172	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
173	4	3	3	4	1	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
174	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
175	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
176	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
177	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
178	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
179	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
180	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
181	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
182	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
183	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3

### Skala Workplace Well-Being









148	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	4	4	3	1	4	2	142						
149	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	2	149							
150	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	3	1	146								
151	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	144									
152	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	3	3	3	2	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	1	150							
153	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	145						
154	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	4	4	2	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	1	151						
155	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	2	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	3	1	147					
156	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	1	1	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	4	2	143								
157	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	4	4	1	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	3	1	142					
158	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	4	3	3	3	2	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	147				
159	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	4	4	4	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	149				
160	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	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	3	2	150			
161	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	4	3	3	2	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	147			
162	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	4	4	2	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	3	2	149			
163	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	1	1	2	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	3	1	142			
164	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	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	3	1	146			
165	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	2	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	4	3	2	150		
166	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	1	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	3	1	142		
167	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	4	4	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	4	3	2	147		
168	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	1	1	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	3	2	147		
169	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	4	4	2	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	4	3	1	147		
170	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	1	1	2	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	3	2	146	
171	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	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	4	3	1	147		
172	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	2	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	4	4	3	2	151	
173	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	1	1	2	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	3	2	147	
174	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	4	4	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	4	4	3	2	147	
175	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	1	1	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	3	2	145	
176	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	4	4	1	2	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	3	2	142	
177	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	4	4	4	1	2	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	4	4	4	3	2	150
178	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	4	4	1	2	1	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	3	2	148
179	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	4	4	4	2	2	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	4	4	3	2	150
180	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	1	2	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	3	2	143	
181	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	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	4	3	2	147	
182	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	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	4	4	3	2	148	
183	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	4	4	1	2	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	3	2	142	

ampiran 2. Validitas Dan Reliabilitas



## Reliability

Sebelum uji coba

### Scale: WORKPLACE WELLBEING

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

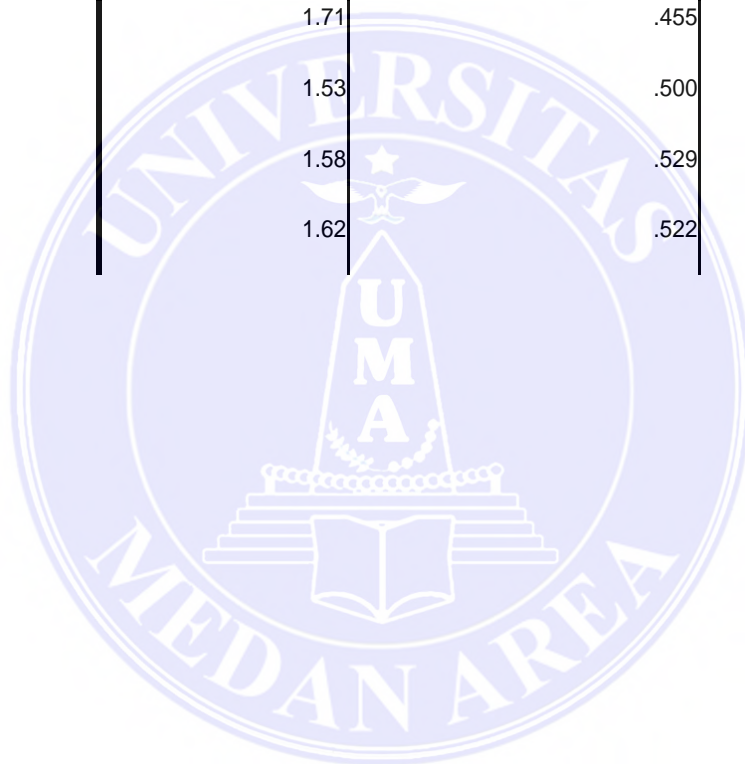
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items	
		54
	.722	

#### Item Statistics

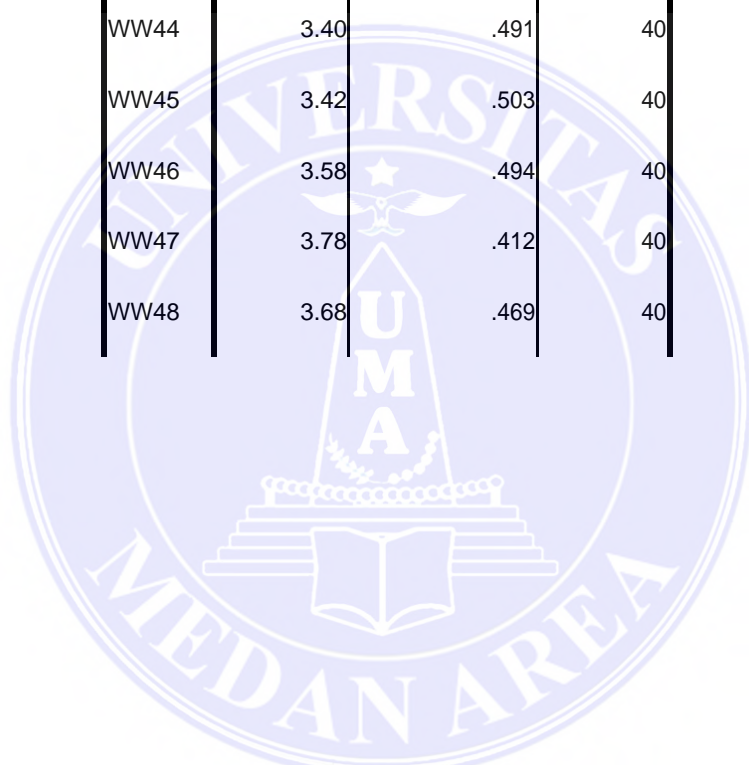
	Mean	Std. Deviation	N
WW1	1.75	.432	40
WW2	1.35	.479	40
WW3	1.63	.483	40
WW4	1.89	.311	40

WW5	1.56	.497	40
WW6	1.66	.483	40
WW7	1.21	.406	40
WW8	1.21	.406	40
WW9	1.65	.478	40
WW10	1.78	.412	40
WW11	1.31	.475	40
WW12	1.71	.455	40
WW13	1.53	.500	40
WW14	1.58	.529	40
WW15	1.62	.522	40



WW16	1.59	.519	40
WW17	3.10	.314	40
WW18	3.43	.505	40
WW19	3.34	.484	40
WW20	3.33	.491	40
WW21	3.79	.420	40
WW22	3.79	.420	40
WW23	1.44	.550	40
WW24	1.23	.432	40
WW25	1.35	.523	40
WW26	3.21	.417	40
WW27	3.37	.484	40
WW28	3.64	.481	40
WW29	3.35	.486	40
WW30	3.57	.497	40
WW31	3.37	.483	40
WW32	3.42	.538	40
WW33	3.35	.478	40
WW34	3.35	.478	40
WW35	3.70	.461	40
WW36	3.44	.497	40

WW37	3.65	.513	40
WW38	3.70	.459	40
WW39	3.80	.402	40
WW40	3.70	.461	40
WW41	3.29	.473	40
WW42	3.47	.500	40
WW43	3.44	.497	40
WW44	3.40	.491	40
WW45	3.42	.503	40
WW46	3.58	.494	40
WW47	3.78	.412	40
WW48	3.68	.469	40



WW49	1.22	.454	40
WW50	3.36	.499	40
WW51	3.35	.478	40
WW52	3.35	.495	40
WA53	3.47	.500	40
WA54	1.75	.432	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WW1	145.25	10.133	.353	.772
WW2	145.65	10.914	-.128	.783
WW3	145.37	11.900	-.418	.709
WW4	145.11	10.817	-.086	.705
WW5	145.44	12.139	-.475	.730
WW6	145.34	11.107	.387	.763



WW7	145.79	10.471	.339	.736
WW8	145.79	10.471	.339	.736
WW9	145.35	12.472	-.581	.755
WW10	145.22	11.251	-.247	.755
WW11	145.69	12.703	-.647	.772
WW12	145.29	11.658	.362	.714
WW13	145.47	11.151	.598	.757
WW14	145.42	11.235	.419	.746
WW15	145.38	12.210	.478	.738
WW16	145.41	11.180	.305	.753
WW17	143.90	10.639	.301	.724
WW18	143.57	9.841	.303	.700
WW19	143.66	9.469	.347	.750
WW20	143.67	10.799	-.093	.793
WW21	143.21	11.239	-.240	.756

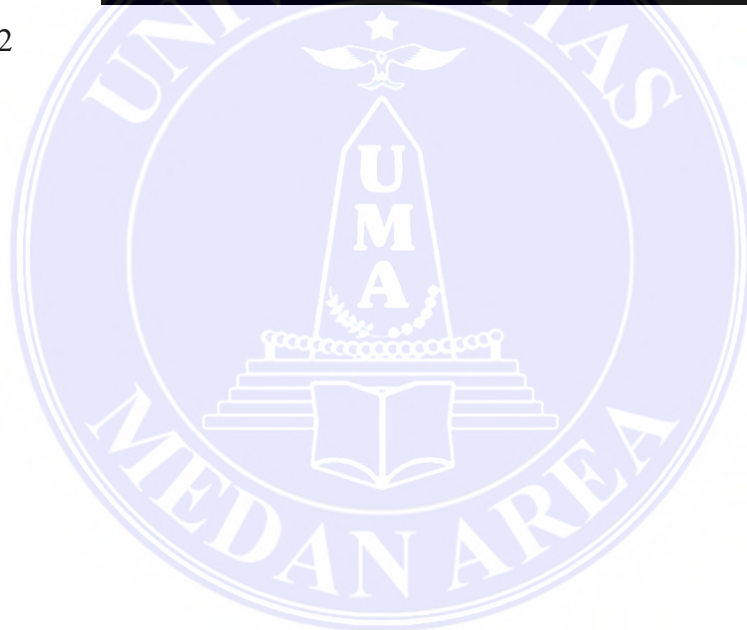
WW22	143.21	11.239	-.240	756
WW23	145.56	9.509	.374	.738



WW24	145.77	10.988	352	.779
WW25	145.65	12.409	.527	.754
WW26	143.79	10.570	-.002	.724
WW27	143.63	9.000	.517	.716
WW28	143.36	10.375	.343	.740
WW29	143.65	10.182	.303	.761
WW30	143.43	10.598	-.033	.714
WW31	143.63	9.828	.323	.704
WW32	143.58	10.190	.376	.755
WW33	143.65	10.634	.340	.712
WW34	143.65	9.526	.334	.743
WW35	143.30	9.276	.445	.779
WW36	143.56	10.734	474	.709
WW37	143.35	9.182	.416	.787
WW38	143.30	9.166	.489	.795
WW39	143.20	11.225	340	.758
WW40	143.30	9.213	.469	.788
WW41	143.71	10.079	.345	.774
WW42	143.53	10.719	370	.701
WW43	143.56	10.671	355	.706
WW44	143.60	9.790	.330	.708
WW45	143.58	10.397	.327	.735

WW46	143.42	12.307	.523	.743
WW47	143.22	10.800	.385	.700
WW48	143.32	9.256	.443	.781
WW49	145.78	10.296	.3382	.751
WW50	143.64	9.114	.457	.798
WW51	143.65	10.228	.392	.757
WW52	143.65	9.218	.424	.784
WA53	143.53	9.791	.323	.707
WA54	145.25	10.133	.353	.772

Gugur 12



**Setelah uji coba**

**Scale: WORKPLACE WELLBEING**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	183	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	183	100.0

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

**Reliability Statistics**

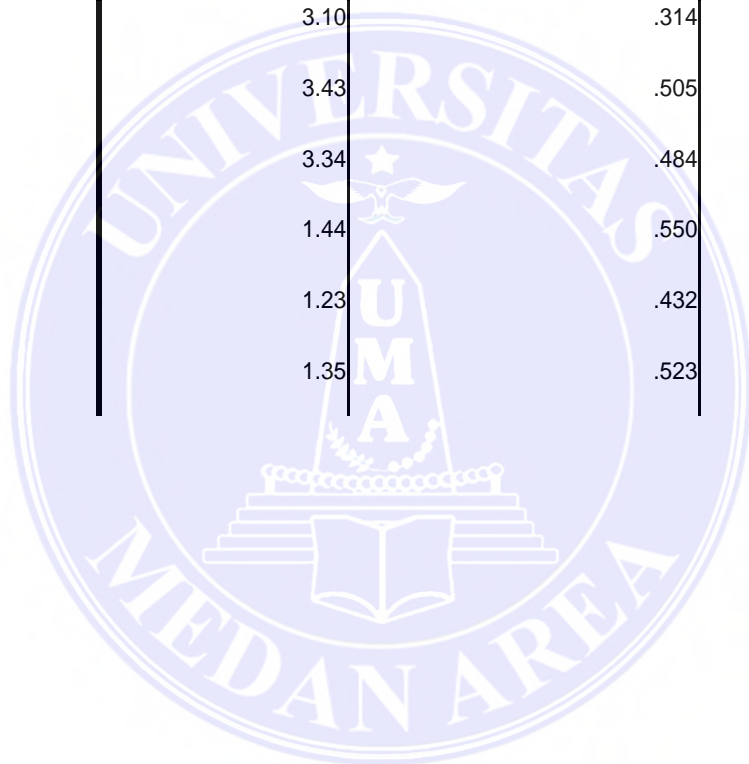
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>		N of Items
.822		42

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
WW1	1.75	.432	183
WW6	1.66	.483	183

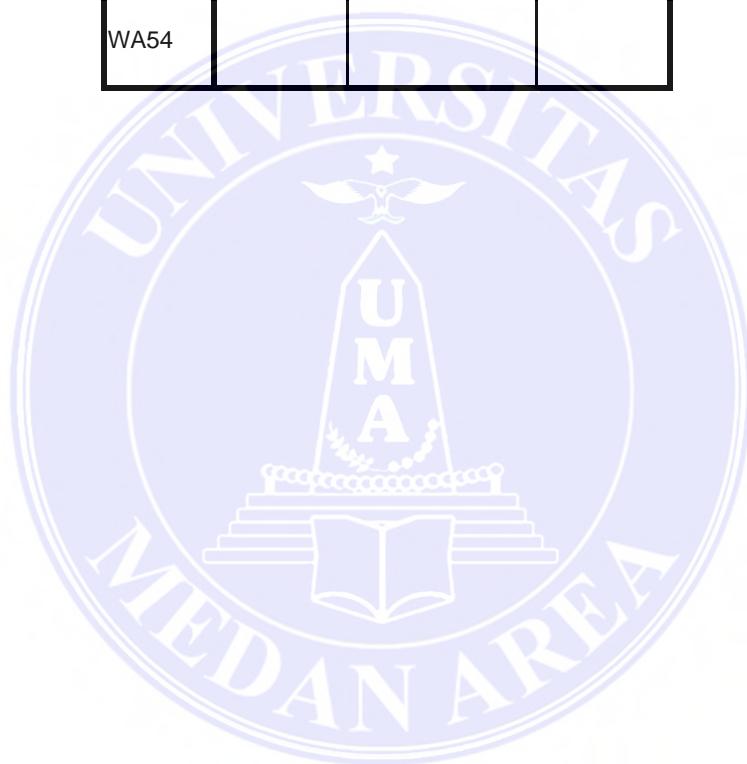


WW7	1.21	.406	183
WW8	1.21	.406	183
WW12	1.71	.455	183
WW13	1.53	.500	183
WW14	1.58	.529	183
WW15	1.62	.522	183
WW16	1.59	.519	183
WW17	3.10	.314	183
WW18	3.43	.505	183
WW19	3.34	.484	183
WW23	1.44	.550	183
WW24	1.23	.432	183
WW25	1.35	.523	183



WW27	3.37	.484	183
WW28	3.64	.481	183
WW29	3.35	.486	183
WW31	3.37	.483	183
WW32	3.42	.538	183
WW33	3.35	.478	183
WW34	3.35	.478	183
WW35	3.70	.461	183
WW36	3.44	.497	183
WW37	3.65	.513	183
WW38	3.70	.459	183
WW39	3.80	.402	183
WW40	3.70	.461	183
WW41	3.29	.473	183
WW42	3.47	.500	183
WW43	3.44	.497	183
WW44	3.40	.491	183
WW45	3.42	.503	183
WW46	3.58	.494	183
WW47	3.78	.412	183
WW48	3.68	.469	183
WW49	1.22	.454	183

WW50	3.36	.499	183
WW51	3.35	.478	183
WW52	3.35	.495	183
WA53	3.47	.500	183
	1.75	.432	183
WA54			



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WW1	145.25	10.133	.353	.872
WW6	145.34	11.107	.387	.863
WW7	145.79	10.471	.339	.836
WW8	145.79	10.471	.339	.836
WW12	145.29	11.658	.362	.814
WW13	145.47	11.151	.398	.857
WW14	145.42	11.235	.319	.846
WW15	145.38	12.210	.478	.838
WW16	145.41	11.180	.305	.853
WW17	143.90	10.639	.401	.824
WW18	143.57	9.841	.303	.800
WW19	143.66	9.469	.347	.850
WW23	145.56	9.509	.474	.838
WW24	145.77	10.988	.352	.879
WW25	145.65	12.409	.527	.854
WW27	143.63	9.000	.517	.816
WW28	143.36	10.375	.343	.840
WW29	143.65	10.182	.403	.861
WW31	143.63	9.828	.423	.804
WW32	143.58	10.190	.376	.855
WW33	143.65	10.634	.340	.812

WW34	143.65	9.526	.334	.843
WW35	143.30	9.276	.445	.879
WW36	143.56	10.734	-.074	.809
WW37	143.35	9.182	.416	.887
WW38	143.30	9.166	.489	.895
WW39	143.20	11.225	.340	.858





WW40	143.30	9.213	.469	.888
WW41	143.71	10.079	.345	.874
WW42	143.53	10.719	.370	.801
WW43	143.56	10.671	.455	.806
WW44	143.60	9.790	.330	.808
WW45	143.58	10.397	.327	.835
WW46	143.42	12.307	.523	.843
WW47	143.22	10.800	.485	.800
WW48	143.32	9.256	.443	.881
WW49	145.78	10.296	.082	.851
WW50	143.64	9.114	.457	.898
WW51	143.65	10.228	.392	.857
WW52	143.65	9.218	.424	.884
WW53	143.53	9.791	.323	.807
WW54	145.25	10.133	.353	.872

$$42 \times 4 + 42 \times 1 / 2 = 105$$

### Lampiran 3. UJI ASUMSI (Uji Normalitas Dan Linearitas)

#### Uji Normalitas Psychological Capital Dan Workplace Well Being

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Psychological capital	Workplace well being
N		183	183
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	49.17	126.74
	Std. Deviation	5.692	14.301
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.086
	Positive	.152	.080
	Negative	-.118	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		2.267	1.290
Asymp. Sig. (2-tailed)		.247	.272
a. Test distribution is Normal.			

#### Uji Linearitas Variabel Penelitian

#### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
psychological capital * workplace well being	183	100.0%	0	.0%	183	100.0%



**Report**

psychological capital

workpla ce well being	Mean	N	Std. Deviation
109	34.00	1	.
112	46.00	1	.
115	43.00	1	.
119	46.00	2	.000
120	50.60	5	3.286
121	48.10	20	1.744
122	48.25	8	2.188
123	49.00	10	2.449
124	48.37	19	2.385
125	49.90	10	2.234
126	49.29	21	2.261
127	50.77	22	2.287
128	49.34	35	2.589
129	48.53	19	2.144
130	48.29	14	2.431
131	49.50	6	1.761

132	51.14	7	2.035
133	50.29	7	1.976
134	51.00	8	3.117
135	49.00	3	3.606
137	50.25	4	2.217
Total	49.17	183	2.692





**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
psychological capital * workplace well being	500.875	24	25.044	4.566	.000
Between Groups					
Linearity	158.033	1	158.033	28.811	.003
Deviation from Linearity	342.842	23	18.044	3.290	.135
Within Groups	1107.986	158	5.485		
Total	1608.861	182			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
psychological capital * workplace well being	.652	.423	.916	.839

### Lampiran 4. Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana

### Regression

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.652	.423	.564	5.135	.372	50.300	1	85	.000

a. Predictors: (Constant), Psychological Capital

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1326.451	1	1326.451	50.300	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2241.503	85	26.371		
	Total	3567.954	86			

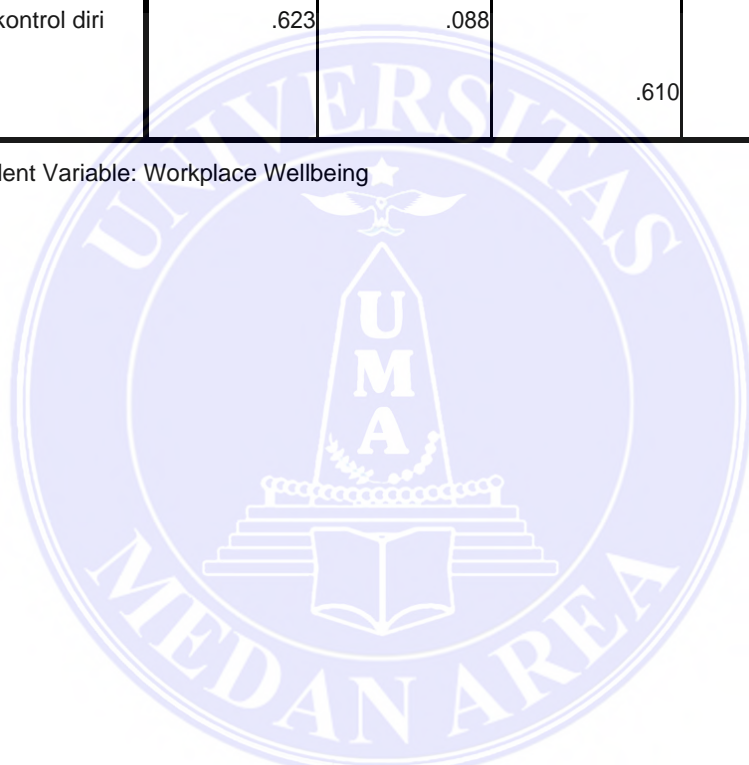
a. Predictors: (Constant), Psychological Capital

b. Dependent Variable: Workplace Wellbeing

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.484	5.035		4.466	.000
	kontrol diri	.623	.088	.610	7.092	.000

a. Dependent Variable: Workplace Wellbeing



## Correlations

**Correlations**

	psychological capital	place well being
psychological capital Pearson Correlation	1	.652**
Sig. (2-tailed)		.002
N	93	93
workplace well being Pearson Correlation	.652**	1
Sig. (2-tailed)	.002	
N	93	93

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 5. Lampiran Surat**







# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sel Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1003/FPSI/01.10/V/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

3 Mei 2023

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
Rumah Sakit Bunda Thamrin  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Rebecca Sarita Soraya  
NPM : 198600380  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Bunda Thamrin, Jl. Sel Batang Hari No. 28-30-42 Babura Sunggal Kec. Medan Sunggal guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Psychological Capital Terhadap Workplace Well Being Pada Perawat Di Rumah Sakit Bunda Thamrin"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat



Rebecca Sarita Soraya, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



 **RSU BUNDA THAMRIN**

---

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
No. 010/KET/SDM/RSUBT/0723

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **dr. Hasanul Arifin, Sp.An, KAP, KIC**  
Jabatan : **Direktur RSU Bunda Thamrin**



Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi dibawah ini :

Nama : **Rebecca Sarita Soraya**  
NIM : **19.860.0380**  
Program Studi : **Ilmu Psikologi**  
Judul Penelitian : **"Pengaruh Psychological Capital Terhadap Workplace Well-Being Pada Perawat Di Rumah Sakit Bunda Thamrin"**

Telah selesai melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin, terhitung mulai bulan Juni s/d Juli 2023

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Ditetapkan di: Medan  
Pada tanggal: **28 Juli 2023**  
**RSU Bunda Thamrin**

  
  
**dr. Hasanul Arifin, Sp.An, KAP, KIC**  
Direktur

Tembusan :

1. Arsip

---

Jl. Sei Balang Hari No. 28 - 30 Medan 20127 Telp. (061) 455 7218 - 455 7318 - 455 3918 - 455 3928 - 888 13616 - 888 13617 (Gdg. 2)  
No. WA Resepsionis : 0853 5977 1041 - HP. Resepsionis : 0853 5947 3042 - WA Pengaduan : 0852 6267 6739 - No. Fax : (061) 8050 1855 (Kasir)  
Pendaftaran Android : Playstore - RSU Bunda Thamrin - Web Site : [www.bundathamrin.com](http://www.bundathamrin.com)