

**GAMBARAN WORKPLACE WELL-BEING PEGAWAI OUTSOURCING
PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

KIKI DHIRA ANANDA BR. TARIGAN

(218600069)



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/1/26

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 (repositori.uma.ac.id)14/1/26

**GAMBARAN WORKPLACE WELL-BEING PEGAWAI OUTSOURCING
PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

KIKI DHIRA ANANDA BR. TARIGAN

(218600069)

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran *Workplace Well-Being* Pegawai Outsourcing
Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara

Nama : Kiki Dhira Ananda Br. Tarigan

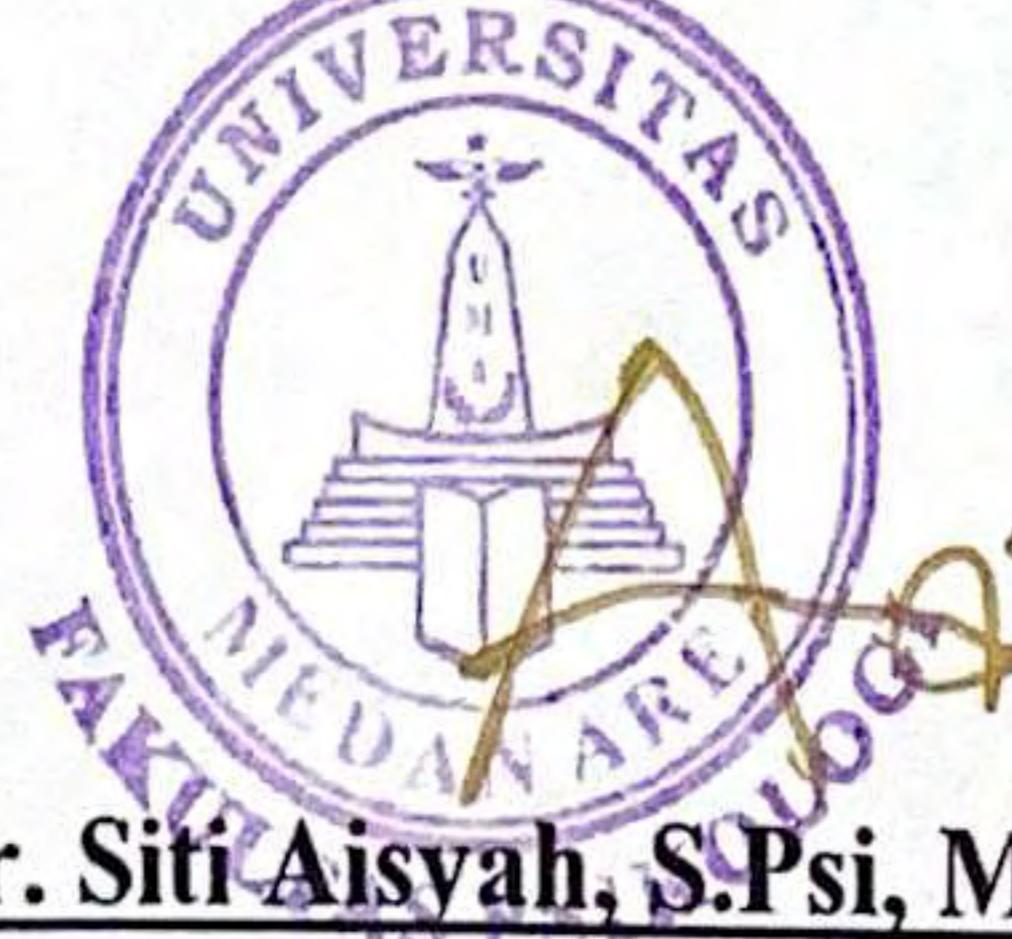
NPM : 218600069

Fakultas : Psikologi



Dinda Permatasari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing



(Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog) (Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dekan

Ka. Prodi

Tanggal disetujui : 20 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



Dibuat di : Medan

Pada tanggal: 9 April 2025

Yang Menyatakan



Kiki Dhira Ananda

218600069

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

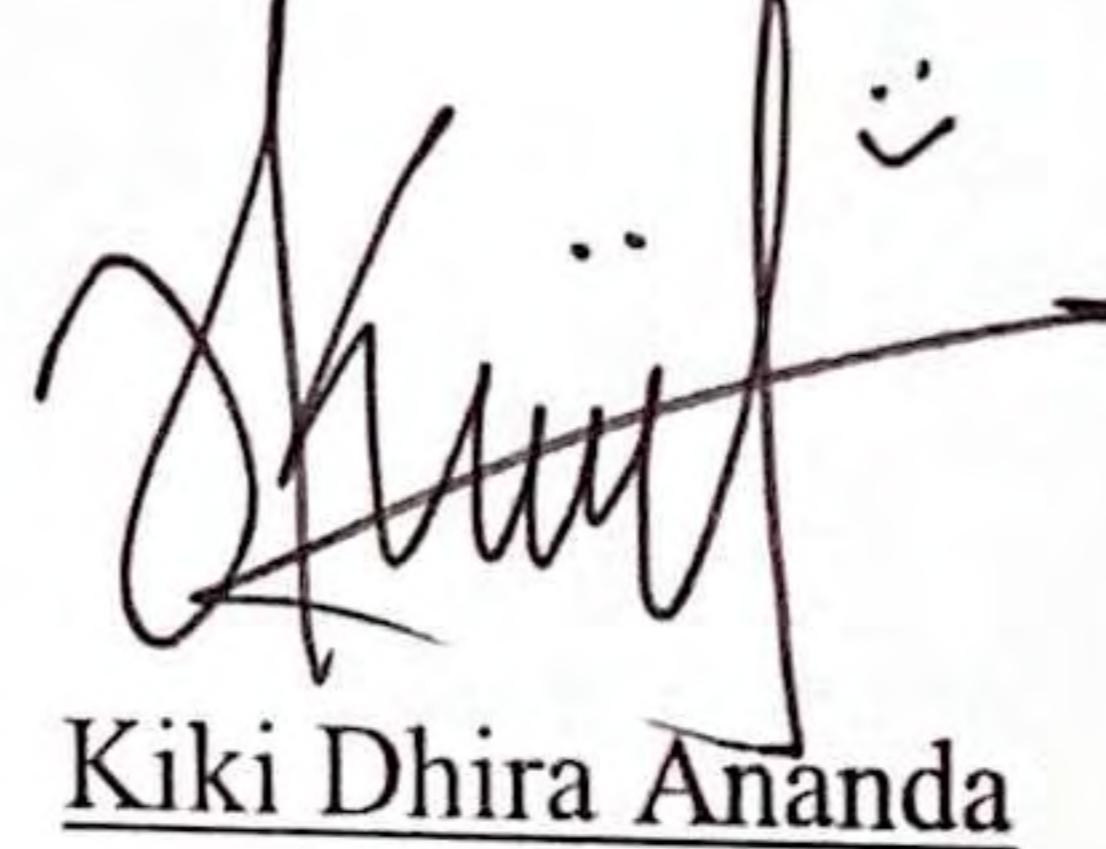
Nama : Kiki Dhira Ananda Br. Tarigan
 NPM : 218600069
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Psikologi
 Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Gambaran Workplace Well-Being Pegawai Outsourcing Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/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 :30 Juli 2025

Yang Menyatakan



Kiki Dhira Ananda

NPM. 218600069

ABSTRAK

GAMBARAN *WORKPLACE WELL-BEING PEGAWAI OUTSOURCING* PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

KIKI DHIRA ANANDA BR. TARIGAN

218600069

Email: kikidhira@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *Workplace Well-Being* pegawai *outsourcing* di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua pegawai outsourcing di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini, semua anggota populasi dijadikan sampel, menggunakan teknik pengambilan sampel yang dikenal sebagai total sampling. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menganalisis data melalui kuesioner. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur berbagai dimensi dari *workplace well-being* di tempat kerja, mencakup baik dimensi instrinsik maupun ekstrinsik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi tertinggi dari *workplace well-being* adalah dimensi instrinsik, dengan nilai mean empirik 57.375, yang menandakan bahwa pegawai merasakan kesejahteraan yang tinggi di lingkungan kerja mereka. Sebaliknya, dimensi ekstrinsik mencatat mean empirik sebesar 51.463, yang juga menunjukkan kondisi positif meskipun sedikit lebih rendah. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pegawai merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari atasan serta rekan kerja, yang berdampak pada motivasi dan produktivitas mereka. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan kinerja instansi.

Kata Kunci: *Workplace Well-Being*, Pegawai, Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

ABSTRACT

OVERVIEW OF THE WELL-BEING WORKPLACE OF OUTSOURCING EMPLOYEES IN THE REGIONAL REVENUE AGENCY OF NORTH SUMATRA PROVINCE.

KIKI DHIRA ANANDA BR. TARIGAN

218600069

This study aims to examine the description of workplace well-being among outsourced employees at the Regional Revenue Agency of North Sumatra Province. The population in this study consisted of all outsourced employees at the Regional Revenue Agency of North Sumatra Province, totalling 80 people. In this study, all members of the population were sampled, using a sampling technique known as total sampling. The research method applied is descriptive quantitative method, which aims to analyse data through questionnaires. The questionnaire was designed to measure various aspects of workplace well-being, covering both intrinsic and extrinsic dimensions. The results showed that the highest aspect of workplace well-being is the intrinsic aspect, with an empirical mean value of 57.375, which signifies that employees feel high well-being in their work environment. In contrast, the extrinsic aspect recorded an empirical mean of 51.463, which also indicates a positive albeit slightly lower condition. The study revealed that employees feel valued and supported by their superiors and co-workers, which has an impact on their motivation and productivity. The conclusion of this study emphasises the importance of paying attention to employee welfare to improve organisational performance.

Keywords: Workplace Wellbeing, Employees, Regional Revenue Agency of North Sumatra Province.

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Lubuk Pakam, Deli Serdang pada tanggal 20 Juni 2003 dari Alm. Bapak Ir. Abdullah Tarigan dan Ibu Lisawati. peneliti merupakan anak kedua dari dua bersaudara.

Pada tahun 2021 peneliti lulus dari SMA Negeri 1 Lubuk Pakam dan pada tahun 2021 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama mengikuti perkuliahan, peneliti terbilang aktif dalam proses pembelajaran dan peneliti juga pernah berkesempatan menjadi panitia di beberapa acara kampus.

Pada tahun 2023 peneliti pernah mengikuti kegiatan magang mengajar di Kota Mandailing Natal selama 1 bulan. Kemudian pada tahun 2024 peneliti juga pernah bergabung dalam organisasi fakultas yaitu Komisi Pemilihan Umum Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (KPUM FAPSI UMA), yang bertugas untuk mendukung pelaksanaan pemilihan umum mahasiswa di lingkungan fakultas psikologi.

Selanjutnya pada tahun 2024 peneliti mengikuti kegiatan magang mandiri di kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan Kota selama 2 bulan di bagian bidang staff pelayanan. peneliti sangat senang sekali karena bisa menambah banyak pengalaman dan mendapatkan relasi yang lebih luas.

KATA PENGANTAR

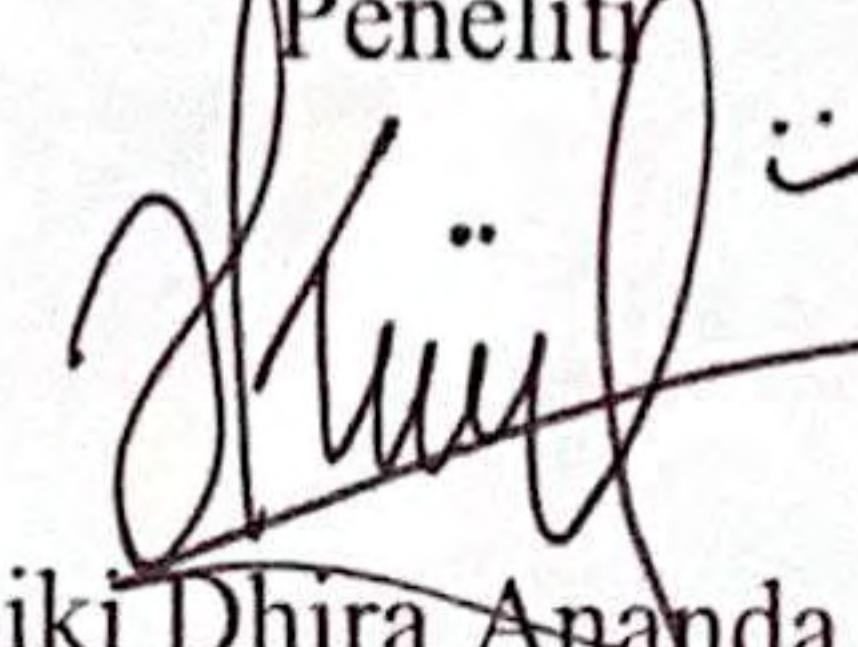
Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala karunia-Nya kepada peneliti serta nikmat yang tiada terkira sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Gambaran Workplace Well-Being Pegawai Outsourcing Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara”** yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Selain itu, terselesaikannya penelitian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan arahan dan dukungan. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dinda Permatasari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi saya, Ibu Maqhfirah DR.,S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua pada sidang skripsi saya, Bapak Khairil Fauzan K.,S.Psi, M.Psi, selaku dosen penguji pada sidang skripsi saya, Ibu Eva Yulina, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris pada sidang skripsi saya, serta ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga peneliti sampaikan kepada keluarga tersayang khususnya teruntuk Alm. Bapak Ir. Abdullah Tarigan, Ibu Lisawati, dan kakak Inka Novianti Br. Tarigan, A.Md, yang selama ini menjadi *support system* terkuat bagi peneliti. Terima kasih atas segala kasih sayang, doa, dukungan serta pengorbanan yang senantiasa diberikan kepada peneliti selama ini. Tidak lupa juga ucapan terima kasih kepada sahabat tersayang yang tidak bisa disebutkan satu-persatu namanya yang selama ini menjadi orang yang paling berharga bagi peneliti di bangku perkuliahan.

Peneliti juga berterima kasih kepada atasan serta seluruh pegawai outsourcing Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (BAPENDA) yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.



Peneliti

Kiki Dhira Ananda

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Secara Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Secara Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Workplace Well-Being</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>WorkPlace Well-Being</i>	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Workplace Well-Being</i>	14
2.1.3 Dimensi <i>Workplace Well-Being</i>	19
2.2 Pegawai <i>Outsourcing</i>	22

2.2.1 Pengertian Pegawai <i>Outsourcing</i>	22
2.3 Kerangka Konseptual	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	25
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	26
3.3 Metodologi Penelitian	27
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.5 Populasi dan Sampel	28
3.5.1 Populasi.....	28
3.5.2 Sampel	28
3.6 Prosedur Kerja.....	29
3.6.1 Persiapan Administrasi	29
3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	29
3.6.3 Pelaksanaan Penelitian.....	30
3.7 Metode Pengumpulan Data	30
3.8 Validitas dan Relabilitas Alat Ukur.....	31
3.8.1 Uji Validitas Alat Ukur.....	31
3.8.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	32
3.9 Metode Analisis Data	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Analisis Data.....	34
4.1.1 Hasil Uji Validitas	34
4.1.2 Uji Reliabilitas	37
4.1.3 Uji Normalitas	37
4.2 Analisis Kontribusi.....	38

4.3 Analisis Deskritif.....	38
4.2 Pembahasan	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kegiatan penelitian	26
Tabel 3. 2 Penilaian Skala Likert	30
Tabel 4. 1 Distribusi Butir Dimensi Ekstrinsik.....	35
Tabel 4. 2 Distribusi Butir Dimensi Intrinsik.....	36
Tabel 4. 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	37
Tabel 4. 4 Kontribusi dimensi terhadap workplace well-being	38
Tabel 4. 5 Mean Empirik Workplace Well-Being	39
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai	40
Tabel 4. 7 Ditribusi Frekuensi Data Demografi	42
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi jenis kelamin.....	44
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi usia.....	44
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Pendidikan	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4. 1 Kurva dimensi Instrinsik	41
Gambar 4. 2 Kurva dimensi Ekstrinsik	41
Gambar 4. 3 Diagram data persenan setiap dimensi	42



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN	57
LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN	62
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	66
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS	71
LAMPIRAN E UJI KONTRIBUSI.....	73
LAMPIRAN F SURAT BUKTI PEGAWAI <i>OUTSOURCING</i>	77
LAMPIRAN G SURAT PENELITIAN & SURAT SELESAI	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja adalah lingkungan di mana sekelompok individu melakukan aktivitas kerja, baik dalam instansi maupun organisasi. Masyarakat kini menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, yang berpengaruh besar terhadap keberlangsungan organisasi tersebut. Dengan demikian, kemajuan atau kemunduran suatu organisasi sangat bergantung pada peran yang dimainkan oleh orang-orang di dalamnya. Dunia kerja atau yang sering disebut dengan pekerjaan merupakan segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia dengan berbagai tujuan. Wirawan (2015) menjelaskan bahwa “pekerjaan (*job*) merupakan sejumlah posisi, semuanya dengan tugas yang sama dan dengan sejumlah pegawai yang melaksanakannya”. Secara sederhana, persepsi tentang dunia kerja dapat dipahami sebagai respons individu terhadap rangsangan dari lingkungan kerja, yang dapat mengubah kondisi hidup mereka menjadi lebih baik melalui berbagai kegiatan yang dilakukan.

Di dalam dunia kerja, *corporate*, pemerintahan, dan *startup* termasuk dalam kategori dunia kerja yang menunjukkan berbagai jenis lingkungan profesional. *Corporate* menurut Kusmayadi (2015) “*Corporate Governance* adalah rangkaian proses terstruktur yang digunakan untuk mengelola serta

mengarahkan atau memimpin bisnis dan usaha-usaha korporasi dengan tujuan untuk meningkatkan nilai-nilai instansi serta kontinuitas usaha.

Kemudian menurut Makmur (2009) Pengertian pemerintahan dalam arti luas adalah proses penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan seluruh lembaga negara yang membidangi kekuasaan eksekutif, kekuasaan legislatif, dan kekuasaan yudikatif untuk mencapai tujuan negara sebagaimana yang diamanatkan dalam konstitusi secara efektif dan efisien serta memberikan manfaat bagi seluruh warga negaranya.

Di sisi lain, *Start up* merupakan suatu organisasi yang dirancang untuk menemukan model bisnis yang tepat agar dapat menghasilkan pertumbuhan yang cepat (Afdi dan Purwanggono, 2018). Dengan demikian, masing-masing tipe ini memberikan kontribusi yang berbeda terhadap ekonomi dan perkembangan sosial.

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, termasuk ke dalam tipe pemerintahan yang memiliki karakteristik yang khusus, di antaranya berfungsi sebagai lembaga pemerintah yang bertugas mengelola dan meningkatkan pendapatan daerah melalui pemungutan pajak dan retribusi. Lembaga ini juga menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam setiap kebijakan dan program yang dijalankan, serta berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dengan memanfaatkan teknologi informasi guna mempermudah proses administrasi dan pelaporan.

Di Indonesia, kesejahteraan pegawai diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mendefinisikan kesejahteraan sebagai pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani, baik dalam maupun di luar hubungan kerja, yang

dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat.

Dengan demikian, kesejahteraan pegawai dapat dilihat sebagai pemenuhan kebutuhan pekerja yang berdampak pada produktivitas dan kinerja mereka.

Memperhatikan kesejahteraan di tempat kerja akan memberikan dampak positif; sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan dapat mengakibatkan dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, pengambilan keputusan yang rendah kualitasnya, meningkatnya ketidakhadiran, dan secara keseluruhan mengurangi kontribusi pegawai terhadap organisasi (Hudin dan Budiani, 2021).

Cvenkel (2020) mengartikan kesejahteraan di tempat kerja sebagai kebahagiaan yang dialami pegawai selama bekerja. Kebahagiaan ini dapat berasal dari berbagai dimensi, seperti hubungan baik dengan rekan kerja, rasa dihormati, dan perlakuan positif dari sesama pegawai. Atau dapat diartikan sebagai sebuah perasaan kesejahteraan yang dapat dirasakan dan diterima oleh pegawai, seperti rasa aman, nyaman dan puas pada lingkungan kerja (Kardinah, 2019).

Sedangkan menurut Cooper dan Quick (2017) mengungkapkan bahwa *workplace well-being* didefinisikan sebagai suatu proses individu mampu mengoptimalkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sebagai upaya untuk mencapai hasil dari tujuan organisasi yang sebelumnya telah disepakati bersama. Proses pengoptimalan kemampuan ini akan menghasilkan kesejahteraan yang baik apabila dalam kerjanya individu mendapatkan perasaan puas akan kerjasama tim yang mampu memberikan dukungan satu sama lain.

Workplace well-being dapat dipahami sebagai kondisi kebahagiaan dan kesejahteraan yang dialami pegawai di lingkungan kerja, kesejahteraan di tempat kerja berkaitan dengan kebahagiaan yang muncul dari hubungan baik

dengan rekan kerja, penghormatan, dan perlakuan positif dari sesama pegawai.

Kesejahteraan ini mencakup perasaan aman, nyaman, dan puas dalam lingkungan kerja. Sementara itu, *workplace well-being* adalah proses di mana individu mengoptimalkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati. Proses ini akan menghasilkan kesejahteraan yang baik apabila individu merasakan kepuasan dari kerjasama tim yang saling mendukung. Secara keseluruhan, definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa *workplace well-being* tidak hanya melibatkan dimensi emosional dan psikologis, tetapi juga mencakup interaksi sosial dan dukungan dalam tim, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas hidup pegawai.

Dampak positif dari kesejahteraan di tempat kerja termasuk peningkatan performa kerja dan kepuasan kerja, tingkat keterlibatan pegawai yang tinggi, kemudahan dalam membantu rekan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Choirina dan Budiani, 2021). Ini menunjukkan betapa besar pengaruh kesejahteraan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Page (2005), Kesejahteraan di tempat kerja mencakup berbagai dimensi, seperti tanggung jawab dalam bekerja, makna pekerjaan, kemandirian, penggunaan kemampuan, perasaan berprestasi, manajemen waktu, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan atas kinerja yang baik, penghargaan, upah, dan keamanan.

Berbicara tentang *workplace well being*, di Indonesia fenomena ini sudah menjadi topik yang semakin penting, terutama dalam konteks perubahan sosial dan ekonomi yang cepat. Kesejahteraan pegawai di tempat kerja tidak hanya

berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan meningkatnya kesadaran tentang pentingnya kesehatan mental dan fisik pegawai dalam konteks organisasi, kesejahteraan tidak hanya diukur dari segi finansial, tetapi juga meliputi lingkungan kerja yang mendukung, hubungan antar pegawai, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Terutama di Bapenda Provinsi Sumatera Utara, fenomena yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai sangat signifikan karena berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pegawai di Bapenda mereka merasakan kesejahteraan di tempat kerja karena peraturan yang ada tidak terlalu ketat dan *fleksibel*.

Lingkungan fisik tempat kerja juga sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai. Banyak instansi di Indonesia, terutama di sektor kecil dan menengah, masih kurang memperhatikan dimensi ergonomi dan kenyamanan ruang kerja. Ruang kerja yang sempit, pencahayaan yang buruk, dan kurangnya fasilitas seperti ruang istirahat dapat mengurangi motivasi dan produktivitas pegawai. Dalam konteks ini, penting untuk mengevaluasi bagaimana desain ruang kerja dapat mendukung atau menghambat kesejahteraan pegawai. Selain itu, hubungan antar pegawai juga merupakan salah satu hal yang dapat menentukan kesejahteraan di tempat kerja. Di banyak organisasi, hubungan yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan rasa keterhubungan dan dukungan sosial. Namun, ketidakpuasan interpersonal dapat menyebabkan isolasi dan menurunnya motivasi, sehingga berdampak pada kinerja individu dan tim.

Fenomena *workplace well-being* di Indonesia mencerminkan kompleksitas yang beragam dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai di berbagai sektor. Meskipun terdapat kesadaran yang meningkat tentang pentingnya kesejahteraan, masih banyak yang perlu dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang gambaran kesejahteraan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Fenomena di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa banyak pegawai *outsourcing* merasakan kondisi kerja yang cukup memuaskan. Mereka merasa dihargai dan didukung oleh atasan serta rekan kerja. Selain itu, pegawai merasakan adanya pengakuan atas kinerja yang baik. Setelah menyelesaikan tugas yang diberikan, mereka biasanya mendapatkan pujian yang memotivasi mereka dalam pekerjaan. pegawai juga mampu menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi, sehingga merasa aman di tempat kerja. Semua dimensi ini termasuk dalam dimensi ekstrinsik. Di sisi lain, pegawai merasakan makna pekerjaan yang berarti di BAPENDA, seperti setiap diberikannya tugas yang banyak membuat mereka merasakan tanggung jawab yang diemban dan kemandirian dalam melaksanakan tugas meningkatkan kepercayaan diri mereka. Selanjutnya munculnya perasaan berprestasi yang pegawai rasakan setiap menyelesaikan tugas dengan baik, serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, semakin memperkuat kepuasan mereka di tempat kerja. Meskipun pegawai *outsourcing* adalah pekerja tidak tetap yang dipekerjakan untuk jangka waktu

tertentu berdasarkan perjanjian, mereka tetap merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan bersama.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif serta hubungan yang kuat antara kesejahteraan di tempat kondisi kerja ditinjau dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. (Irianto, dkk. 2024). Gambaran kesejahteraan di tempat kerja dapat dijelaskan melalui beberapa teori, seperti teori Page, (2005). Teori-teori ini menjelaskan bagaimana kesejahteraan di tempat kerja memberikan dampak yang positif bagi para pegawai yang bekerja. Beberapa penelitian di Indonesia juga mendukung temuan yang sama, di mana instansi yang memiliki tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari hasil observasi yang melibatkan beberapa pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) selama sebulan penuh, mulai dari tanggal 1 hingga 30 September 2024, terdapat indikasi positif mengenai kesejahteraan pegawai di Bapenda Provinsi Sumatera Utara. Hasil observasi menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja mencerminkan suasana kerja yang mendukung. Seperti ruang kerja yang luas di mana setiap pegawai memiliki ruang yang cukup untuk bergerak dan beraktivitas, tata letak kantor yang teratur dan rapi dengan penempatan meja, dan kursi ergonomis yang dirancang untuk mendukung postur tubuh selama jam kerja, pencahayaan yang di dapat juga cukup dari cahaya alami maupun lampu, selain itu adanya ventilasi udara yang menjadi perhatian, dengan sistem sirkulasi udara yang memadai. Selanjutnya ruang kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, setiap meja pegawai di sediakan komputer, serta printer.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Akses internet yang cepat dan stabil juga tersedia untuk mendukung aktivitas kerja yang memerlukan koneksi online seperti pengolahan data dan komunikasi. Selain itu Bapenda juga memiliki ruang pertemuan yang dirancang khusus untuk rapat dan diskusi tim. Ruang ini dilengkapi dengan proyektor dan layar untuk presentasi, serta fasilitas video conference. Hal ini menunjukkan bahwa Bapenda tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga berkomitmen untuk menciptakan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi seluruh pegawainya.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, kondisi di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) menunjukkan bahwa adanya kesejahteraan di tempat kerja menciptakan ruang yang fleksibel, dengan peraturan kerja yang tidak terlalu ketat. Fleksibilitas ini memungkinkan pegawai untuk menyesuaikan waktu dan cara kerja mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional mereka. Selain itu, pegawai mengatakan bahwa mereka dapat mengatur waktu antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka lebih mampu untuk fokus dan produktif dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dalam bekerja yang memberikan rasa pencapaian dan kemandirian dalam bekerja. Selanjutnya, hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai merasa puas terhadap tempat kerja mereka. Rasa puas ini berasal dari berbagai hal yaitu, adanya dukungan yang diberikan oleh manajemen, manajemen Bapenda biasanya memberikan dukungan yang baik kepada pegawai, baik dalam bentuk bimbingan maupun pengakuan atas prestasi kerja yang diperoleh. Adanya hubungan yang baik dengan rekan sesama kerja, pegawai biasanya sering bekerja dalam tim dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, pegawai mengatakan lingkungan, serta fasilitas yang memadai dalam membantu kondisi kerja mereka juga berkontribusi terhadap kepuasan ini. Ketika pegawai merasa dihargai, mereka cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan atasan untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai kesejahteraan pegawai di tempat kerja, dengan fokus pada perbedaan berdasarkan jenis kelamin. Dari wawancara tersebut, beliau mengatakan bahwa di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) terdapat 42 pegawai laki-laki dan 38 pegawai perempuan. Data ini menunjukkan adanya partisipasi yang seimbang antara dua gender dalam lingkungan kerja tersebut. Selanjutnya, mengenai kriteria usia dan pendidikan untuk menjadi pegawai outsourcing di Bapenda, dijelaskan bahwa individu dapat memulai karier mereka setelah menyelesaikan pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pernyataan lain juga disampaikan tentang lama bekerja para pegawai outsourcing. Ditemukan bahwa tidak ada batasan yang ketat mengenai berapa lama pegawai outsourcing dapat bekerja di Bapenda. Mereka memiliki fleksibilitas untuk terus bekerja dan memperpanjang kontrak mereka sesuai dengan kinerja dan sikap yang ditunjukkan. Hasil yang ditemukan bahwasannya berapa lama mereka bekerja dimulai dari rentang 2-10 tahun lamanya. Pegawai hanya akan diberhentikan jika mereka menunjukkan kinerja yang buruk atau memiliki sikap yang tidak sesuai dengan harapan instansi.

Meskipun pegawai outsourcing tidak memiliki status pekerjaan tetap, mereka tetap memiliki kesempatan untuk melanjutkan kontrak baru setelah masa kontrak sebelumnya berakhir. Praktik ini dilakukan setiap tahun, sehingga memberi mereka rasa aman dan kesempatan untuk terus berkontribusi.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan untuk memahami sejauh mana kesejahteraan di tempat kerja. Peneliti memperoleh kesimpulan yang memperkuat pengambilan variabel yang diambil dari fenomena yang ada di pemerintahan. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian: “Gambaran *Workplace Well-Being* Pegawai *Outsourcing* Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.” Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga untuk pengembangan kebijakan di lingkungan pemerintahan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran *workplace well-being* pegawai *outsourcing* Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran *Workplace Well-Being* Pegawai *Outsourcing* Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.”

1.4 Manfaat Penelitian

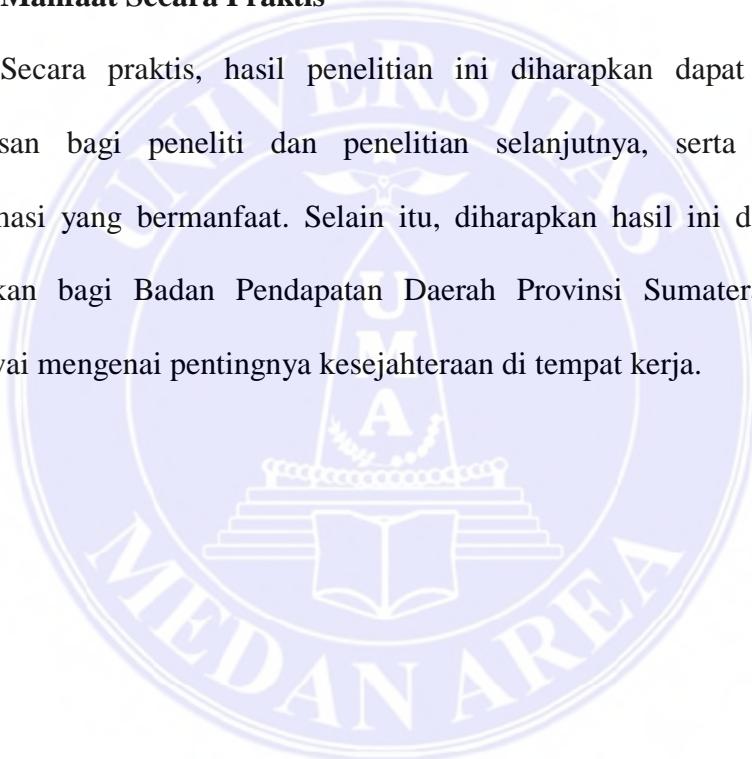
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menambah informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan *Workplace Well-Being* sehingga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, serta memberikan informasi yang bermanfaat. Selain itu, diharapkan hasil ini dapat menjadi masukan bagi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara dan pegawai mengenai pentingnya kesejahteraan di tempat kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Workplace Well-Being

2.1.1 Pengertian WorkPlace Well-Being

Workplace well-being merupakan sebuah kondisi pegawai memiliki kesejahteraan yang didapatkan di tempat kerja, memiliki hubungan dengan pemenuhan pribadi dalam upaya kesehatan fisik serta mental, dan hal ini memberikan dampak positif bagi instansi (Cvenkel, 2020). Atau dapat diartikan sebagai sebuah perasaan kesejahteraan yang dapat dirasakan dan diterima oleh pegawai, seperti rasa aman, nyaman dan puas pada lingkungan kerja (Kardinah, 2019).

Menurut Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace well-being* merupakan perasaan *well-being* (sehat, sejahtera) yang diperoleh pegawai dari pekerjaan mereka yang berkaitan dengan perasaan pegawai secara umum (*core effect*) dan kepuasan terhadap nilai-nilai instrinsik dan ekstrinsik dari suatu pekerjaan. Page (2005) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki *well-being* yang tinggi adalah pekerja yang berada dalam kondisi emosi positif sehingga membuat pekerja menjadi lebih bahagia dan lebih produktif.

Adapun Slemp, Kern & Brodrick (2015) menjelaskan bahwa *workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan suatu perasaan makmur yang diperoleh dari tempat kerja yang bisa memperikan pengaruh positif dan negatif serta rasa kepuasan dalam bekerja. Sivanathan, Arnold,

Turner, dan Barling (2004) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai peningkatan kesehatan pada pegawai, baik kesehatan psikologis maupun fisik.

Workplace Well-Being di tempat kerja telah menjadi salah satu faktor utama yang mendorong pegawai untuk tetap berkomitmen pada instansi (Xenia, dkk. 2023). pegawai yang merasakan kesejahteraan yang tinggi cenderung lebih bahagia dan produktif, serta menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih besar terhadap instansi. Mereka juga lebih termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Agustin & Maryam, 2022).

Selanjutnya adapun penelitian lain seperti Harter, Schmidt dan Keyes (2002) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai kesehatan mental pegawai yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integritas sosial, dan kontribusi sosial.

Disisi lain, Cooper dan Quick (2017) mengungkapkan bahwa *workplace well-being* didefinisikan sebagai suatu proses individu mampu mengoptimalkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sebagai upaya untuk mencapai hasil dari tujuan organisasi yang sebelumnya telah disepakati bersama. Proses pengoptimalan kemampuan ini akan menghasilkan kesejahteraan yang baik apabila dalam kerjanya individu mendapatkan perasaan puas akan kerjasama tim yang mampu memberikan dukungan satu sama lain.

Berdasarkan dari penjelasan beberapa ahli tersebut dapat didefinisikan bahwa *workplace well-being* adalah kondisi di mana pegawai merasakan kesejahteraan fisik dan mental yang positif, yang berpengaruh pada kepuasan

dan produktivitas mereka. Kesejahteraan ini melibatkan perasaan aman, nyaman, dan puas dalam lingkungan kerja, serta berkaitan dengan kesehatan mental dan pertumbuhan pribadi. Para ahli menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan tinggi cenderung bahagia, loyal, dan termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi instansi, termasuk peningkatan komitmen dan kinerja. Selain itu, kesejahteraan di tempat kerja juga ditentukan oleh interaksi sosial yang positif dan dukungan dalam tim. Proses pengoptimalan kemampuan individu dalam mencapai tujuan organisasi, disertai dengan kerjasama yang baik, akan menghasilkan kondisi kerja yang lebih memuaskan. Dengan demikian, fokus pada kesejahteraan pegawai merupakan strategi penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang bagi instansi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Workplace Well-Being

Berikut merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Workplace Well-being* pada pegawai dari beberapa sumber : Pendapat oleh para ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Workplace Well-being* berasal dari Page (2005), yaitu :

a. Kepuasan (kehidupan dan kerja)

Kehidupan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Kepuasan hidup merupakan penilaian kognitif individu secara sadar mengenai kehidupannya secara menyeluruh dengan

kriteria penilaian yang ditetapkan sendiri oleh individu tersebut (Pavot & Diner, 1993). Kepuasan hidup juga berkaitan dengan beberapa peristiwa besar dalam keidpan keluarga termasuk pekerjaan.

b. Kepribadian

Allport (1937) mengatakan bahwa “*Character Is Personality Evaluated, and personality is character devaluated*”. Allport beranggapan bahwa *character* dan *personality* adalah satu dan sama, akan tetapi dipandang dari segi yang berlainan. Calhoun & Acocella (1990) mengatakan bahwa individu yang memiliki konsep diri yang positif akan merancang tujuannya sesuai realitas, yaitu tujuan uang memiliki kemungkinan besar untuk tercapai, mampu menghadapi kehidupan di depannya serta menganggap bahwa hidup adalah sebuah penemuan. Maka dari itu kepribadian termasuk salah satu faktor pendukung dari terbentuknya *well-being* seseorang di tempat kerja ataupun di lingkungan kerja.

c. Core-self Evaluation

Merupakan tingkatan dimana individu menyukai diri sendiri, menganggap diri efektif, cakap dan mampu mengendalikan lingkungan (Jugde,dkk, 2003). Evaluasi diri ini biasanya mencakup empat sifat yaitu *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan neurotisme. Hal tersebut yang disebutkan dapat mempengaruhi *workplace well-being* seseorang ketika bekerja.

d. Tujuan Dan Pencapaian

Pencapaian kerja pada pegawai dapat memotivasi pegawai lainnya untuk terus berprestasi dan produktif. Menurut Malthis (2006)

mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Dengan adanya motivasi dapat memungkinkan pegawai untuk selalu produktif dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai tujuan dan pencapaian yang dimiliki instansi.

e. Life Values & Work Values

Knapp (1991) mengatakan bahwa life values dan work values merupakan tujuan dan pencapaian kerja dimana tujuan kerja cenderung mendapatkan kepuasan dari orientasi nilai dan kehidupan pribadi mereka dan nilai kerja yang menunjang tingkat kepentingan, dan keinginan seseorang terhadap apa yang terjadi di tempat kerja. Misalnya seperti pengakuan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, penggunaan kemampuan dan kemampuan pengetahuan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi *workplace well-being* menurut Aryanti, Widiana dan Sari (2020) antara lain :

a. Iklim organisasi. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap iklim organisasi yang positif adalah kejelasan harapan, kesesuaian antara keterampilan, pengetahuan, dan persyaratan pekerjaan, serta keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan pegawai. Dengan iklim organisasi yang positif, individu dalam organisasi juga akan merasakan perasaan positif sehingga dapat memunculkan kesejahteraan di tempat kerja.

b. Kualitas interaksi antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang sistematis dan memiliki kestabilan emosi berperan dalam pembentukan kualitas interaksi yang baik antara bawahan dengan atasan. Kualitas

interaksi atasan bawahan yang baik pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan pegawai di tempat kerja.

c. Tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai di tempat kerja.

d. Lainnya meliputi faktor kepribadian, jenis lingkungan kerja, dan konsep kesehatan dan kesejahteraan. Selain interaksi dengan ciri-ciri kepribadian dan faktor lainnya, stres juga diakui sebagai komponen penting dan masalah utama yang mengancam organisasi, dan kesehatan pegawai.

Selain itu menurut Damayanti & Budiani (2021) terdapat delapan faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* yaitu :

a. Potensi, dalam hal ini pegawai memiliki kapasitas sumber daya yang dapat mengubah tantangan kerja menjadi hasil yang positif untuk individu tersebut dan orang lain.

b. Motivasi kerja, pegawai dengan memiliki pekerjaan saja sudah memiliki perasaan sejahtera yang tidak didapatkan apabila pegawai tidak bekerja.

c. Kemanjuran/efikasi diri, pegawai mengalami kesejahteraan karena menunjukkan keterampilan serta kompetensi mereka.

d. Manajemen *stress*, yaitu kesejahteraan pegawai terjadi saat pegawai mampu mengontrol stress akan pekerjaan secara efektif, atau lingkungan pekerjaan mereka memberi waktu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan pegawai.

e. Otonomi pekerjaan, pegawai dengan kontrol pekerjaan kemungkinan akan mengurangi intimidasi di tempat kerja dan mendapatkan kesejahteraan yang lebih besar.

f. Reward, pegawai akan merasa sejahtera ketika mereka diberikan penghargaan dan manfaat atas usaha yang telah mereka berikan kepada instansi.

g. Gaya kepemimpinan yaitu kehadiran hubungan positif antara pegawai dengan atasan memiliki efek secara langsung pada *workplace well-being* pegawai di tempat kerja. Bukti analitik menunjukkan bahwa berbagai jenis dukungan di tempat kerja seperti sifat atasan kepada pegawai menjadi prediktor kuat dalam mempengaruhi *workplace well-being* pegawai di tempat kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* merupakan kondisi kesejahteraan yang dialami pegawai dalam lingkungan kerja, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Berdasarkan penjelasan dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup dan kerja, kepribadian, serta *core-self evaluation* adalah elemen fundamental yang berkontribusi pada kesejahteraan individu. Selain itu, tujuan dan pencapaian yang jelas, serta keselarasan antara nilai-nilai hidup dan nilai kerja, turut memperkuat motivasi dan kepuasan pegawai. Faktor-faktor lingkungan, seperti iklim organisasi yang positif dan kualitas interaksi antara pimpinan dan bawahan, juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Keterampilan manajemen stres serta otonomi dalam pekerjaan memberikan pegawai kemampuan untuk mengatasi tantangan dengan lebih baik, sementara penghargaan dan pengakuan atas usaha mereka menambah rasa sejahtera. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan hubungan positif antara atasan dan bawahan menjadi faktor krusial yang secara langsung mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, organisasi yang mampu memahami dan mengelola semua faktor ini akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kesuksesan jangka panjang instansi.

2.1.3 Dimensi Workplace Well-Being

Menurut Page (2005) menjelaskan bahwa Dimensi *workplace well-being* terdiri dari dua dimensi yaitu ekstrinsik dan intrinsik:

A. Dimensi ekstrinsik

dimensi ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai 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 pegawainya serta adanya dukungan dari atasan.
- 3) Pengakuan kinerja baik, cara objektif yang dapat dilakukan oleh instansi dalam membedakan perlakuan pegawai yang memiliki hasil kinerja yang baik ataupun yang kurang baik.

- 4) Peluang promosi, yaitu memberi kesempatan untuk pegawai 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 pegawai oleh atasan serta adanya penerimaan diri pegawai oleh pegawai lainnya.
- 8) Uang, uang merupakan salah satu hal yang dapat mendorong individu secara positif. Dalam *workplace well-being* adalah sebuah kepuasan pegawai terhadap upah yang diterima.

B. Dimensi Intrinsik

Merupakan perasaan pegawai berkaitan dengan tugas dalam bekerja, yaitu:

- 1) Makna pekerjaan, pegawai yang memiliki rasa bahwa pekerjaan yang dimilikinya berarti dan memiliki tujuan baik secara personal ataupun dalam skala 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 membangun komunitas dalam bekerja.

- 2) Tanggung jawab dalam bekerja, adalah suatu kewajiban seseorang dalam melakukan fungsi yang telah diberikan sesuai dengan kemampuan dan arahan. pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab kerja yang telah diberikan oleh organisasi dan melakukannya dengan baik sesuai tanggung jawabnya.
- 3) Kemandirian dalam bekerja, bagi pegawai 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 menyelesaiannya dengan baik serta pekerjaan yang dilakukan memberikan perasaan berprestasi pada pegawai.
- 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 dimensi-dimensi *workplace well-being* terdiri dari dua dimensi penting: ekstrinsik dan intrinsik. Dimensi ekstrinsik mencakup hal-hal yang berasal dari lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang nyaman, dukungan dari atasan, dan pengakuan terhadap kinerja. Pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja dan mendapatkan penghargaan dari atasan cenderung lebih loyal dan termotivasi. Selain itu, peluang promosi dan rasa aman dalam pekerjaan juga berpengaruh besar terhadap kesejahteraan pegawai. Di sisi lain, dimensi intrinsik berhubungan dengan perasaan pegawai terhadap tugas yang mereka jalani. Makna

pekerjaan yang dirasakan, tanggung jawab yang diemban, dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas menjadi elemen penting yang mendukung kesejahteraan. Pegawai yang merasa pekerjaannya berarti dan dapat menggunakan kemampuan serta pengetahuan mereka akan memiliki perasaan berprestasi yang tinggi. Kedua dimensi ini saling berkaitan dan berkontribusi pada pengalaman kerja secara keseluruhan. Kesejahteraan di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kepuasan individu, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan komitmen terhadap organisasi.

2.2 Pegawai Outsourcing

2.2.1 Pengertian Pegawai Outsourcing

Pegawai Kontrak (*outsourcing*) diartikan secara hukum adalah pegawai dengan status bukanlah pegawai tetap atau dengan kalimat lain, pegawai yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara pegawai dengan instansi pemberi kerja.

Negara Indonesia menjamin hak setiap warganya untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, bertujuan untuk melindungi individu dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pegawai kontrak atau *outsourcing* adalah pekerja tidak tetap yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan dengan pemberi kerja.

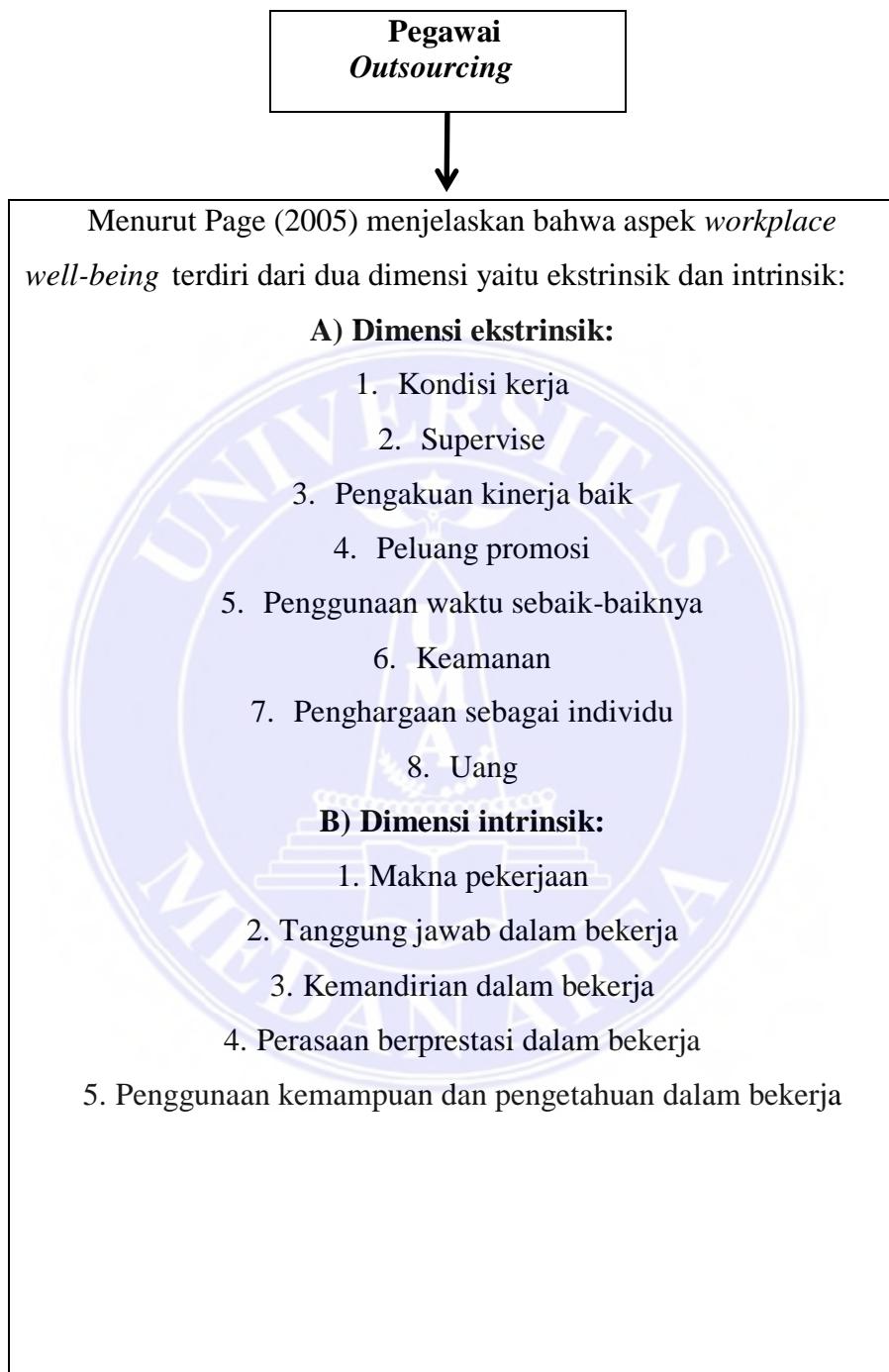
Menurut Hasibuan (2002), pengertian pegawai adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Pengertian pegawai kontrak (*outsourcing*) adalah pegawai yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).



2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal 01 September sampai dengan tanggal 30 September 2024, pada pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan yang bertempat di Jl. Sisingamangaraja No.Km 5,5, Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengoptimalkan penerimaan daerah, terutama melalui pajak dan retribusi. Tujuan utama Bapenda adalah untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) yang dapat digunakan untuk membiayai berbagai program dan pembangunan daerah.

BAPENDA memiliki visi untuk menjadi pengelola pendapatan daerah yang profesional dan fokus pada pelayanan publik yang kompetitif. Misi utama mereka meliputi upaya untuk meningkatkan pendapatan daerah, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia, serta membangun koordinasi yang sinergis dalam pengelolaan pendapatan daerah.

Tabel 3. 1 Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Sep 24	Okt 24	Nov 24	Des 24	Jan 25	Feb 25	Mar 25	Apr 25	Mei 25	Jul 25
1.	Pengajuan judul										
2.	Observasi lapangan										
3.	Seminar proposal										
4.	Penyusunan alat ukur										
5.	Pembuatan izin penelitian										
6.	Proses penelitian										
7.	Analisis data										
8.	Hasil dan pembahasan										
9.	Seminar Hasil										
10	Sidang										

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbasis *google form*. Metode yang diterapkan adalah skala psikologi, dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel *workplace well-being*. Peneliti mendistribusikan kuesioner kepada sampel yang terdiri dari pegawai di lokasi penelitian. pegawai tersebut kemudian mengisi kuesioner dengan menggunakan *Gadget* masing-masing. Selain itu, perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Microsoft Word* dan *Excel*, sementara

UNIVERSITAS MEDAN AREA statistik dilakukan dengan menggunakan *Statistical Program for Social*

Science (SPSS). Data yang diperoleh selanjutnya dipindahkan ke *Microsoft Excel*.

3.3 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian menurut Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2013) adalah seperangkat alat lengkap petunjuk tentang apa yang harus diamati dalam mengukur atau menguji suatu variabel dalam pengujian kesempurnaan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Workplace well-being*

Workplace well-being merupakan perasaan dan kondisi pegawai memiliki kesejahteraan yang didapatkan di tempat kerja, atau dapat diartikan sebagai sebuah perasaan kesejahteraan yang dapat dirasakan dan diterima oleh pegawai, seperti rasa aman, nyaman dan puas pada lingkungan sekitarnya. Adapun dalam pelaksanaan penelitian ini kesejahteraan ditempat kerja dapat diukur melalui dimensi-dimensi kesejahteraan menurut Page (2005), yakni: dimensi ekstrinsik meliputi,

kondisi kerja, supervise, pengakuan kinerja baik, peluang promosi,
UNIVERSITAS MEDAN AREA

penggunaan waktu sebaik-baiknya, keamanan, penghargaan sebagai individu, dan uang. Serta dimensi intrinsik meliputi, makna pekerjaan, tanggung jawab dalam bekerja, kemandirian dalam bekerja, perasaan berprestasi dalam bekerja, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan semua elemen yang berupa peristiwa, objek, atau individu yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi fokus perhatian seorang peneliti, sehingga dianggap sebagai keseluruhan dari penelitian tersebut (Paramita, dkk. 2021). Populasi mencakup seluruh jumlah subjek yang akan diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari semua pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah 80 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik atau kondisi tertentu yang akan diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi tersebut (Sugiyono, 2018). teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 80 pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan Administrasi

Sebelum memulai penelitian, sangat penting untuk melakukan langkah-langkah persiapan yang berkaitan dengan dimensi administrasi, termasuk pengajuan surat izin penelitian kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat izin ini bertujuan untuk memperoleh persetujuan dari institusi agar penelitian dapat dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Setelah mendapatkan persetujuan tersebut, peneliti akan melanjutkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Setelah penelitian selesai, institusi akan mengeluarkan surat yang menyatakan bahwa penelitian telah dilaksanakan.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud disini mencakup pengembangan alat ukur untuk penelitian, yang dimulai dengan penyusunan kuesioner. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala, yang berfokus pada pengukuran kesejahteraan di tempat kerja. Skala yang diterapkan mengacu pada skala Likert. Skala likert ialah skala yang mempunyai dua sifat yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Setiap item dalam survei memiliki empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Jawaban yang bersifat favorable diberikan nilai dari 4-1, sementara jawaban yang unfavorable diberikan nilai dari 1-4. Rincian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 2 Penilaian Skala Likert

<i>Favorable</i>	Nilai	<i>Unfavorable</i>	Nilai
Sangat setuju	4	Sangat tidak setuju	1
Setuju	3	Tidak setuju	2
Tidak setuju	2	Setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat setuju	4

3.6.3 Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan informasi berupa data di lokasi penelitian berupa wawancara dan observasi langsung, yaitu di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang dilaksanakan dari tanggal 01 September sampai dengan 30 September 2024. Penelitian ini dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada pegawai dalam bentuk *google form*.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala psikologi yang berdasarkan pada skala Likert. Skala ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang terdiri dari dua dimensi, yaitu ekstrinsik dan intrinsik, menurut Page (2005).

1. Dimensi ekstrinsik mencakup kondisi kerja, supervisi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, peluang promosi, pengelolaan waktu yang efektif, keamanan, penghargaan sebagai individu yang bekerja, dan kompensasi finansial.

2. Dimensi intrinsik meliputi makna pekerjaan, tanggung jawab dalam pekerjaan, kemandirian, perasaan berprestasi, dan pemanfaatan pengetahuan serta keterampilan dalam bekerja

Kuesioner disusun dengan empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan yang bersifat favorable diberikan rentang nilai dari 4 hingga 1, sementara pernyataan yang bersifat unfavorable diberikan rentang nilai dari 1 hingga 4.

3.8 Validitas dan Relabilitas Alat Ukur

3.8.1 Uji Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata "*validity*," yang berarti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Machfoedz (2009) menyatakan bahwa validitas adalah ketepatan, sementara validitas sendiri berasal dari kata "*validity*," yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*), validitas isi dapat digunakan pendapat ahli (*expert judgement*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan yang berkompeten atau melalui expert judgment. Konsultasi ini dilakukan dengan dosen pembimbing untuk melihat kekuatan item butir. Selain dengan dosen pembimbing, instrumen ini juga dikonsultasikan dengan pakar ahli psikologi yang selanjutnya hasil konsultasi tersebut dijadikan masukan untuk menyempurnakan instrumen sehingga layak untuk mengambil data. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, dengan perhitungan yang dibantu oleh perangkat lunak IBM SPSS versi 22 untuk *Windows*.

3.8.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Sugiharto dan Situnjak (dalam Maulana, 2022), reliabilitas merujuk pada sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya untuk mengumpulkan data dan mengungkap informasi yang akurat di lapangan. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan alat pengukur. Menurut Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu (2020), sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi dapat menghasilkan data yang dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan perhitungan yang dibantu oleh perangkat lunak *IBM SPSS for Windows*.

3.9 Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah dikumpulkan, teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah metode analisis data yang berfungsi untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian (Paramita, dkk. 2021). Oleh karena itu, teknik analisis yang diterapkan adalah analisis statistik deskriptif, yang bertujuan untuk mengevaluasi setiap dimensi dari kesejahteraan di tempat kerja.

Penelitian ini bersifat deskriptif karena bertujuan untuk memahami setiap dimensi dari kesejahteraan di tempat kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti memanfaatkan perangkat lunak *IBM SPSS* versi 22 untuk *Windows* dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan. Uji statistik yang akan diterapkan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang akan diterapkan adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Kriterianya adalah jika nilai signifikansi (Sig.) untuk semua data lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) untuk semua data kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dimensi tertinggi dari *workplace well-being* adalah dimensi instrinsik, dengan nilai hipotetik mencapai 45 dan mean empirik sebesar 57.375. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan kesejahteraan yang sangat baik di lingkungan kerja mereka. Sebaliknya, dimensi ekstrinsik mencatat nilai hipotetik sebesar 52.500 dan mean empirik 51.463. Meski nilai ini menunjukkan kondisi yang positif, angka ini sedikit lebih rendah dibandingkan dengan dimensi intrinsik. Perbedaan ini menunjukkan bahwa hal-hal yang bersifat internal, seperti makna pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan lebih berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai.

5.2 Saran

1) Saran kepada pegawai

Disarankan agar pegawai *outsourcing* untuk tetap meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan mematuhi setiap aturan yang berlaku di instansi. Selain itu, pegawai juga disarankan untuk selalu bersikap positif dalam menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, hal ini penting untuk mencapai kemajuan dan keberhasilan bersama sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan lebih mendukung.

2) Saran kepada instansi

Dengan melihat hasil penelitian, instansi hendaknya mempertahankan kesejahteraan pegawai yang sudah cukup baik dan tetap berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Hal ini perlu agar pegawai dapat

bekerja dengan semangat sehingga kinerja instansi dapat meningkat.
UNIVERSITAS MEDAN AREA

3) Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya, agar lebih memperluas penelitian mengenai *workplace well-being* dengan variabel lainnya seperti, iklim organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Agar bisa lebih digali lagi permasalahan di instansi dan instansi untuk mencari jalan keluar yang lebih tepat.



DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Suka-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Afdi, Z. & Purwanggono, B. Perancangan Strategi Berbasis Metodologi Lean Startup Untuk Mendorong Pertumbuhan Perusahaan Rintisan Berbasis Teknologi Di Indonesia. 1-13.
- Agustin, I. & Maryam, E. W. (2022). *Well-being workplace for PT X employee in Sidoarjo*. Academia Open, 6. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>.
- Akhbar, N. & Yanuarti, N. (2020). Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah. *Psikologika*, 25(2). 229-244
- Aryanti, D. & Sari, D. (2020). *A Literature Review of Workplace Well-Being*. Atlantis Press. (477). 605-609.
- Bennet, B. dkk. (2017). *Creating Workplace Well-Being. The Handbook of Stress and Health*, 7(20). 570-604.
- Blackwell, W. (2014). *Workplace Well-Being How to Build Psychologically Healthy Workplaces*. India: Spi Publisher Services, Pondicherry
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi turnover karyawan Pt Xy Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi Yang*, 8(4), 1–15.
- Cooper, C., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The Handbook of Stress And Health: A Guide To Research And Practice*. John Wiley & Sons
- Cvenkel, N. (2020). *Well-being in the workplace: Governance and sustainability insight to promote workplace health*. Singapore: Springer Singapore
- Damayanti, D. A. dan Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Otokratis Dengan *Workplace Well-Being* Pada Karyawan Pt X Di Kabupaten Ponorogo. Character: Jurnal Penelitian Psikologi. Volume 8 No 3.
- Darmawan, A. (2021). Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. Varia Hukum, 3(2). 12-25.
- Damianus, A. dkk. (2020). *Employees Workplace Well-Being and Work Engagement Of Divine Word Colleges Employees In Ilocos Region, Philippines*. Hal Archives Ouvertes, 9(2). 70-84.

- Danna, K. & Griffin, W. (1999). *Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of The Literature*. *Journal Of Manajemen*, 25(3). 357-384.
- Dominica, S. & Wijono, S. (2019). Hubungan Antara *Job Demand* Dengan *Workplace Well Being* Pada Karyawan Generasi Z Di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 4(2). 1-9
- Farahtilah, A. dkk. (2024). Pengaruh *Workplace Well-Being* Terhadap *Intensi Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1). 45-51.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 22*.
- Hadi, S. dan Pamardiningsih, Y. 2000. Seri Program Statistik (SPS) Versi 2000 Manual Paket MIDI. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L. (2002). *Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies*
- Hidayat, T. & Sungkono. Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Pada Karyawan Pt Karya Asri Mandiri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(3). 220-228.
- Hudin, A. M. dan Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Irianto, D. dkk. (2024). Gambaran *Workplace Well-Being* Pada Karyawan yang Bekerja di PT. X Bekasi. *Psyche 165 Journal*, 17(3). 235-240
- Judge, TA., Thoresen,C.J.,Bono,J.E., & Patton,G.K. (2001). *The job satisfaction job performance relationship : A qualitative and quantitative review*. *Pschological Bulletin*, 127, 376-407
- Knapp, M.C. 1991. *Factors that Audit Comitte Members Use as Surogates for Audit Quality*. *Auditing : A Journal Of Practice & Theory (Spring)* : 35-52
- Kardinah, N. (2019). Peran *Workplace Well-being* terhadap *Mental Health*: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2). 190-200.
- Kawengian, G. (2024). Analisa Tren Tipe Bisnis *Startup Digital* 2024. *Jurnal Emba*, 12(2). 69-74.
- Kurniadewi, E. (2016). *Psychological Capital Dan Workplace Well-Being Sebagai Prediktor Bagi Employre Engagement*. *Jurnal Psikologi Integratif*, 4(2). 95-112.

- Kusmayadi, D. dkk. (2015). *Good Corporate Governance*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.
- Luthfiana, N. dkk. (2024). Keinginan Untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan Di Tempat Kerja. *Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1). 86-93.
- Marpaung, J. & Simarmata, P. (2020). Gambaran *Workplace Well-Being* Di Pt.X Medan. *Jurnal Psychomutiarra*, 3(2). 1-9.
- Maryatmi, S. (2021). *Well-Being* Di Dunia Kerja. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Maulidina, V. & Kadiyono, L. (2021). Konstruksi dan Validasi Alat Ukur *Workplace Well-Being* di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 2(3). 252-258.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyana, R. B. (2021). Metode penelitian kuantitatif. *Lumajang: Widya Gama Press (APPTI)*, Edisi, 3.
- Page, K. (2005). Subjective Well-Being in the Workplace. Deakin University.
- Saputra, B. & Yuniasanti, R. (2022). *Job Demands Dan Workplace Well-Being* Pada Pekerja Hotel X Di Yogyakarta. *Psikosains*, 17(2). 92-105
- Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling J. (2004). Leading Well: Transformational Leadership and Well- Being. Dalam Linley, P. A. & Joseph, S. (Eds.). *Positive Psychology in Practice* (241-255). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Slemp, R. dkk. (2015). *Workplace Well-Being: The Role Of Job Crafting And Autonomy Support* . *Psychology Of Well-Being Springer Open Journal*, 5(7). 1-17.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sulistyawati, D. & Siagian, R. (2021). Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Astrido Toyoya Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1). 11-18.
- Wulan, K. & Putri, M. (2016). *Job Demands Dan Workplace Well-Being* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(1). 28-38.

Xenia, C. V., Zamralita, & Budiarto, Y. (2023). Peran tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan sumber daya pekerjaan sebagai moderator pada karyawan PT X.

Yusian, R. & Aulia, N. (2021). Start Up Digital Business: Mengenal Peluang Dan Tips Bisnis Bagi Para Pemula. *Jurnal Pengabdian Masyarakat INOTEC UUI*, 3(2). 34-39.

Zamralita. & Wilis, L. (2023). Workplace Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(2). 413-422.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/1/26



LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN

IDENTITAS SAMPEL

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Shalom, Om Swastiastu, Namo Buddhaya, Salam Kebajikan.

Dengan Hormat,

Perkenalkan, Saya **Kiki Dhira Ananda**, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Stambuk 2021. Saat ini, saya sedang menyusun tugas akhir sebagai bagian dari studi saya.

Dalam rangka menyelesaikan penelitian ini, saya mengajak Bapak/Ibu untuk berpartisipasi untuk mengisi kuesioner yang telah saya susun. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan sebagai bahan penelitian saya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat berharga dalam mendukung keberhasilan penelitian ini, saya menjamin bahwa seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya, dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.

Saya sangat menghargai waktu dan kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini berdasarkan pengalaman pribadi masing-masing. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Pada setiap pernyataan dibawah ini, anda diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman anda. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Silahkan berikan satu jawaban yang paling sesuai dari pernyataan berikut.

Adapun kategori pilihan jawabannya ialah:

1. **SS** = Sangat Setuju
2. **S** = Setuju
3. **TS** = Tidak Setuju
4. **STS** = Sangat Tidak Setuju

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kuesioner Workplace Well-Being

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak dekat dengan rekan kerja				
2.	Saya merasa tenang jika saya dapat mencapai target pekerjaan				
3.	Rekan satu kerja dapat mempercayai saya				
4.	Saya dapat bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja				
5.	Tidak masalah bagi saya jika pekerjaan tidak Selesai				
6.	Saya berusaha menepati janji dari setiap perkataan dan perbuatan yang saya katakan saat bekerja				
7.	Saya akan menjaga fasilitas kantor agar tidak rusak				
8.	Saya sulit untuk mengatur jadwal bekerja saya dengan kehidupan pribadi saya				
9.	Bekerja bagi saya merupakan kegiatan yang menyenangkan				
10.	Saya merasa nyaman selama bekerja				
11.	Saya senang bekerja dalam tim				
12.	Saya akan bekerja sebaik mungkin				
13.	Saya senang dapat membuat perubahan di tempat saya bekerja				
14.	Saya lebih nyaman ketika bekerja sendiri				
15.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain				
16.	Saya akan berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan				
17.	Pengetahuan yang saya miliki mendukung dalam melaksanakan pekerjaan				
18.	Saya selalu memperhatikan kualitas dalam Bekerja				

19.	Saya merasa dapat mengembangkan potensi Saya			
20.	Dengan skill kerja yang saya miliki memperlancar dalam melaksanakan pekerjaan			
21.	Saya perlu belajar banyak dengan rekan saya dalam melakukan pekerjaan saya			
22.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kinerja saya			
23.	Saya melakukan hal yang positif untuk Instansi			
24.	Saya termotivasi untuk terus mencapai kinerja sebaik mungkin			
25.	Saya sudah puas dengan prestasi yang sudah saya capai			
26.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai tepat Waktu			
27.	Saya selalu ada ketika keluarga atau teman membutuhkan saya			
28.	Jika pekerjaan tidak selesai saya akan mengerjakannya di rumah			
29.	Jam kerja yang berlaku di instansi cukup sesuai dengan kondisi saya			
30.	Lingkungan tempat saya bekerja sangat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan			
31.	Rekan kerja kurang perduli ketika saya mengalami kendala dalam menyelesaikan Pekerjaan			
32.	Saya merasa puas dan nyaman dilingkungan sosial tempat saya bekerja			
33.	Saya tidak merasa tertekan dengan posisi pekerjaan saya saat ini			
34.	Kondisi ruangan kerja menurut saya kurang kondusif			
35.	Selama ini saya dapat dukungan dari atasan			
36.	Apabila saya meminta saran, atasan bersedia memberikannya			

UNIVERSITAS MEDAN AREA

37.	Atasan saya tidak memberikan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan				
38.	Atasan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan				
39.	Atasan bertindak bijaksana dalam menyelesaikan masalah				
40.	Saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan				
41.	Saya merasa dapat mengembangkan potensi saya dalam melakukan pekerjaan saya				
42.	Saya tidak berharap mendapat peluang untuk promosi karena hal tersebut hanya untuk orang tertentu				
43.	Saya dapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik				
44.	Atasan memberikan pujian atas pencapaian kinerja saya				
45.	Saya sering merasa terkucilkan ketika tidak melakukan pekerjaan dengan baik				
46.	Atasan saya selalu memberikan kesempatan saya untuk berkembang				
47.	Saya selalu melakukan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan dari rekan serta atasan Saya				
48.	Atasan saya tidak memberikan feedback tentang performa saya				
49.	Ketika saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik, atasan saya selalu memberikan Apresiasi				
50.	Saya memerlukan bantuan orang lain ketika saya dalam kesulitan				
51.	Saya merasa aman ketika ditempat kerja				
52.	Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah saya lakukan				
53.	Saya akan melakukan pencapaian target hanya jika imbalan yang saya dapatkan sesuai				

UNIVERSITAS MEDAN AREA



LAMPIRAN B
SEBARAN DATA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS MEDAN AREA



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Notes		
Output Created		21-APR-2025 00:00:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	80
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037	
	VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041	

	VAR00042
	VAR00043 VAR00044
	VAR00045 VAR00046
	VAR00047 VAR00048
	VAR00049 VAR00050
	VAR00051 VAR00052
	VAR00053
	/SCALE('work place well being') ALL
	/MODEL=ALPHA
	/STATISTICS=SCALE
	/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time
	00:00:00,00
	Elapsed Time
	00:00:00,01

Scale: Workplace Well-Being

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.795	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	154.7125	83.499	.077	.798
VAR00002	153.9875	81.481	.365	.789
VAR00003	154.3750	80.642	.450	.787

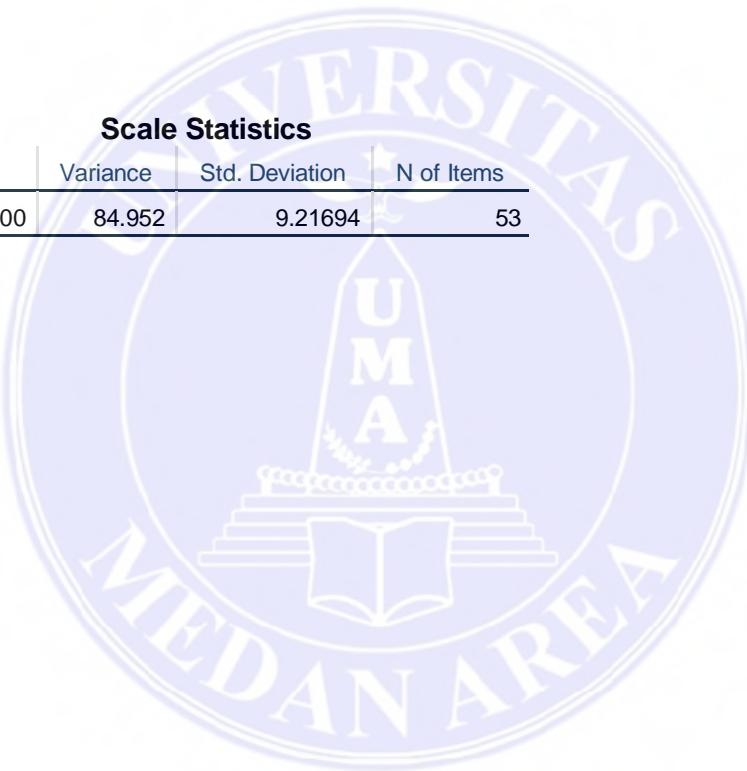
VAR00004	154.1875	80.838	.411	.788
VAR00005	154.6875	81.002	.267	.791
VAR00006	154.2750	82.556	.254	.792
VAR00007	154.1125	82.354	.257	.792
VAR00008	154.8250	85.463	-.078	.802
VAR00009	154.4125	82.043	.330	.790
VAR00010	154.4375	79.844	.527	.785
VAR00011	154.4375	80.350	.407	.787
VAR00012	154.1000	81.863	.294	.791
VAR00013	154.2875	80.612	.416	.787
VAR00014	155.1750	87.640	-.237	.809
VAR00015	155.0125	80.620	.276	.791
VAR00016	154.1875	79.496	.590	.783
VAR00017	154.3000	80.643	.439	.787
VAR00018	154.2500	79.506	.576	.784
VAR00019	154.2875	79.245	.536	.784
VAR00020	154.2750	80.404	.512	.786
VAR00021	155.8750	88.592	-.380	.808
VAR00022	154.3875	80.291	.497	.786
VAR00023	154.3500	80.230	.510	.785
VAR00024	154.3875	79.050	.531	.783
VAR00025	155.2625	86.095	-.122	.805
VAR00026	154.4500	80.529	.414	.787
VAR00027	154.4000	80.901	.410	.788
VAR00028	155.3375	88.226	-.266	.811
VAR00029	154.5375	80.707	.411	.787
VAR00030	154.5000	80.076	.558	.785
VAR00031	155.0250	84.911	-.040	.803
VAR00032	154.5625	81.540	.411	.789
VAR00033	154.4750	80.835	.418	.788
VAR00034	155.0000	84.430	.006	.800
VAR00035	154.5500	78.757	.579	.782
VAR00036	154.4000	80.192	.518	.785
VAR00037	154.9000	83.787	.049	.799
VAR00038	154.5625	79.996	.442	.786
VAR00039	154.4000	81.762	.335	.790
VAR00040	154.8375	83.657	.080	.797
VAR00041	154.4375	81.312	.386	.789
VAR00042	155.1750	85.311	-.067	.804

UNIVERSITAS MEDAN AREA

VAR00043	154.5375	81.594	.335	.790
VAR00044	154.5375	80.024	.461	.786
VAR00045	154.8125	82.129	.132	.797
VAR00046	154.4875	81.772	.322	.790
VAR00047	154.9750	86.430	-.141	.807
VAR00048	154.8375	82.543	.152	.795
VAR00049	154.4750	81.468	.369	.789
VAR00050	155.8625	87.639	-.303	.806
VAR00051	154.5625	79.718	.470	.785
VAR00052	154.6125	83.101	.159	.794
VAR00053	155.3625	83.500	.072	.798

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
157.6000	84.952	9.21694	53





LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

NPar Tests

Notes

Output Created	21-APR-2025 00:17:55	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=d1 d2 tot /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed ^a	524288

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		intrinsik	ekstrinsik	workplace wb
N		80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57.3750	51.4625	157.6000
	Std. Deviation	5.38017	5.00112	9.21694
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.212	.115
	Positive	.151	.212	.115
	Negative	-.121	-.136	-.049
Test Statistic		.151	.212	.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c	.051 ^c	.051 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



LAMPIRAN E
UJI KONTRIBUSI

Regression

Notes

Output Created	21-APR-2025 00:19:15	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	<pre>REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT tot /METHOD=ENTER d1 d2.</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	2896 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
WORKPLACE WELLBEING	167.6000	9.21894	80
INTRINSIK	57.3750	6.38017	80
EKSTRINSIK	61.4625	6.00112	80

Correlations

	WORKPLACE-WELLBEING	INTRINSIK	EKSTRINSIK
WORKPLACE-WELLBEING	Pearson Correlation	1	.804**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	80	80
INTRINSIK	Pearson Correlation	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	80	80
EKSTRINSIK	Pearson Correlation	.759**	.772**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	80	80

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

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	ekstrinsik, intrinsik ^b		Enter

a. Dependent Variable: workplace wb

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square	F	df1
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.00000	1.000	.	2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7544.888	2	3772.444	.	b
	Residual	.000	77	.000		
	Total	7544.888	79			

- a. Dependent Variable: workplace wb
 b. Predictors: (Constant), ekstrinsik, intrinsik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-7.105E-14	.000	.	.
	intrinsik	1.000	.000	.551	.
	ekstrinsik	1.000	.000	.512	.

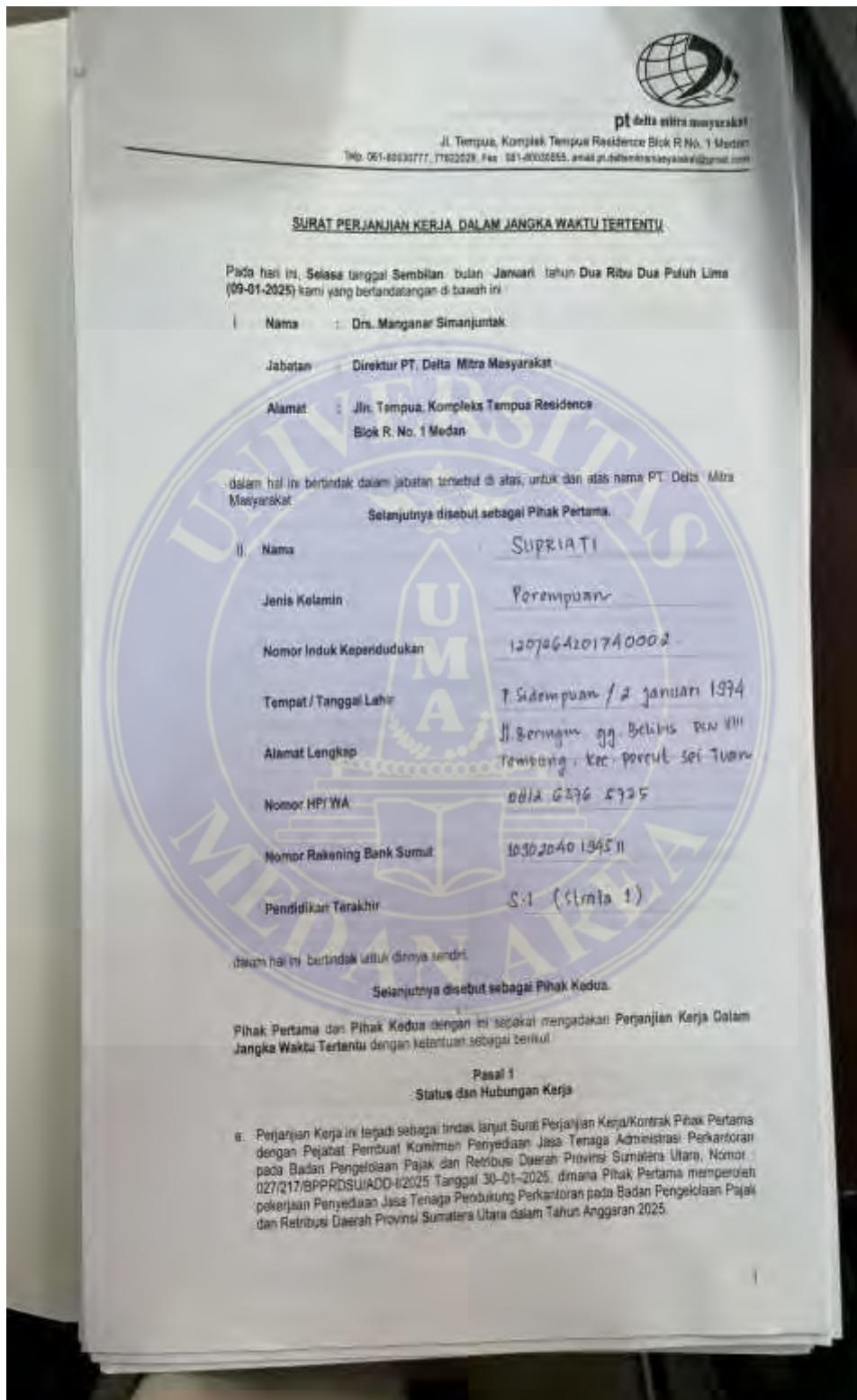
- a. Dependent Variable: workplace wb

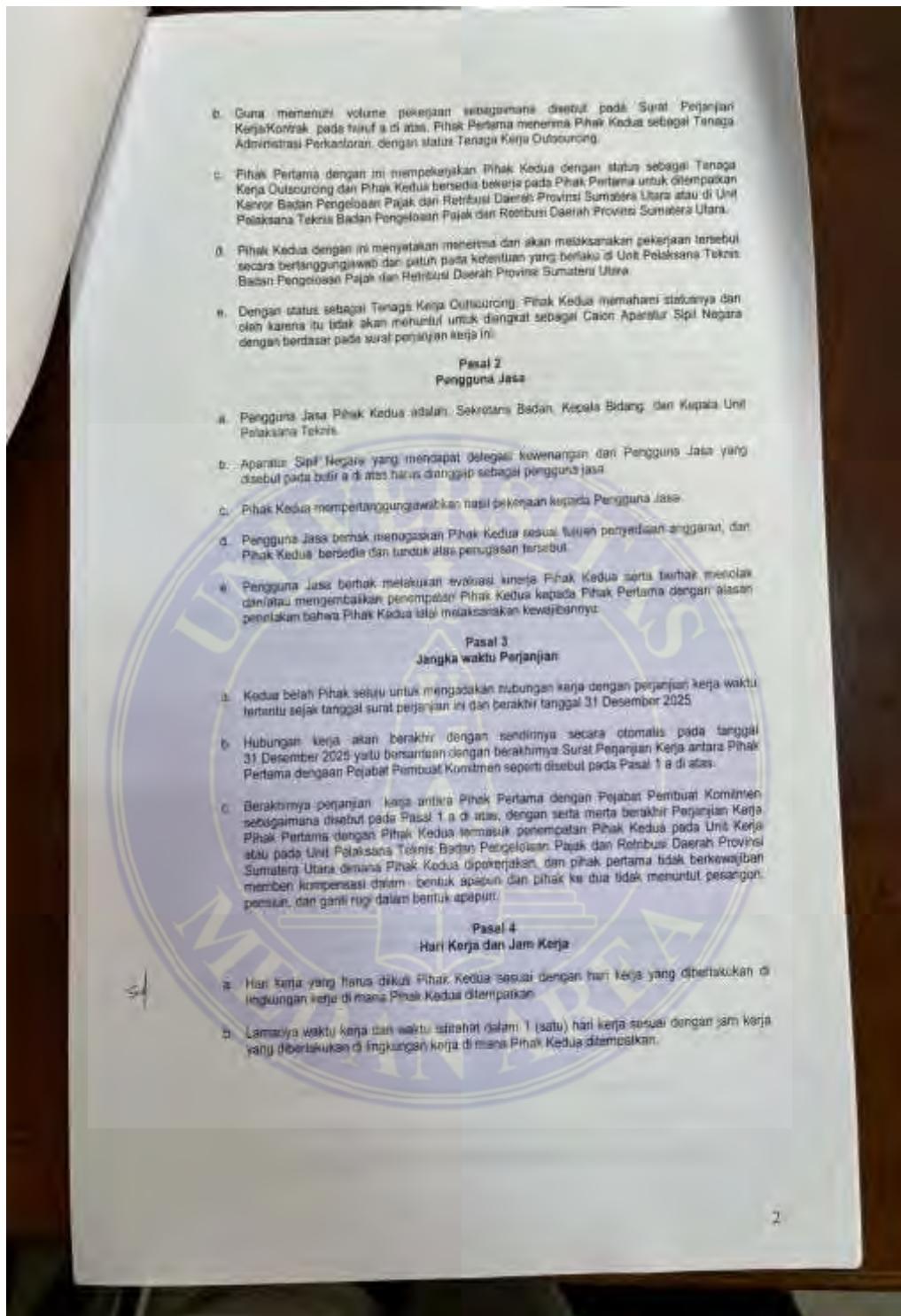


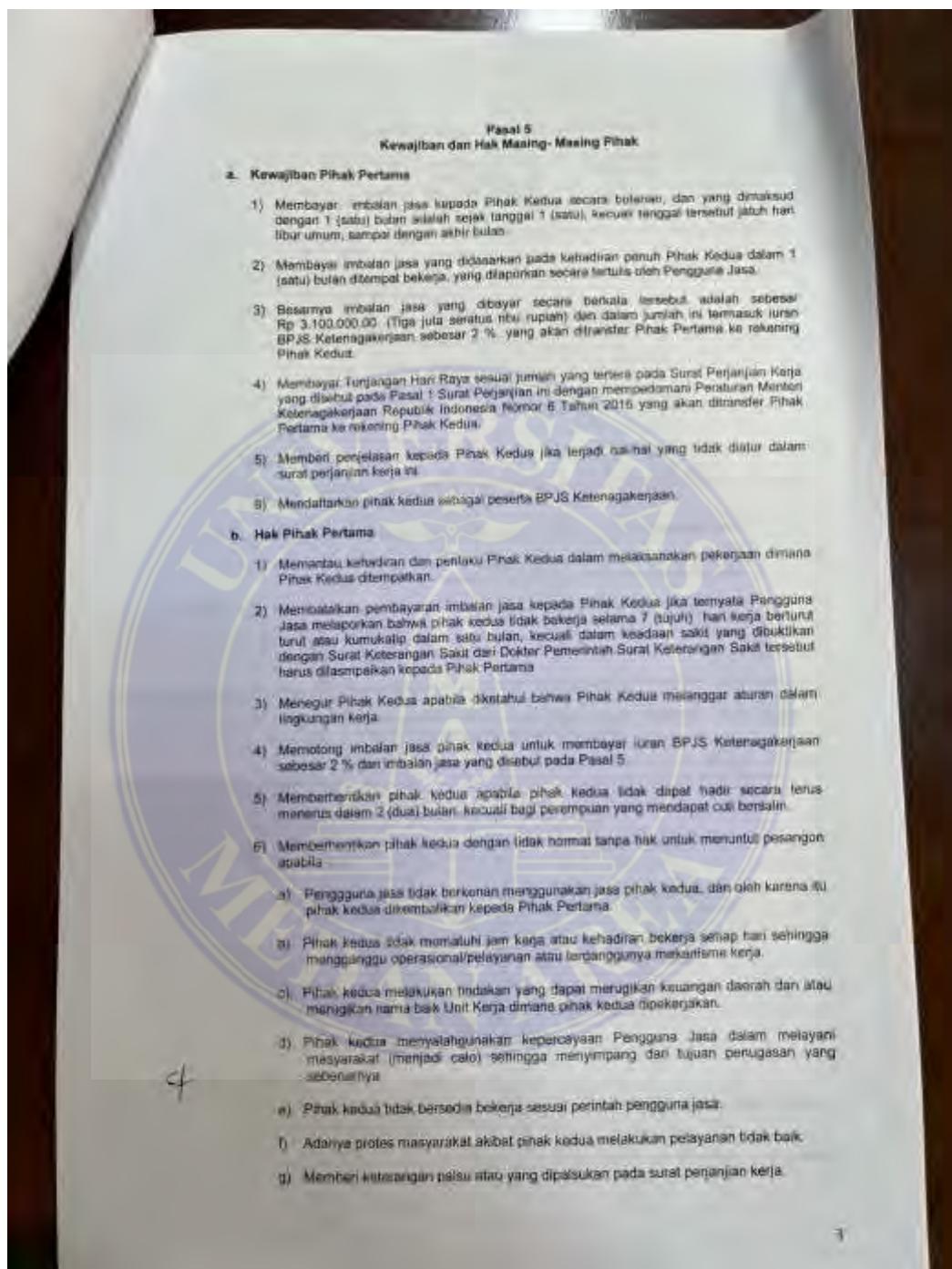
UNIVERSITAS MEDAN AREA

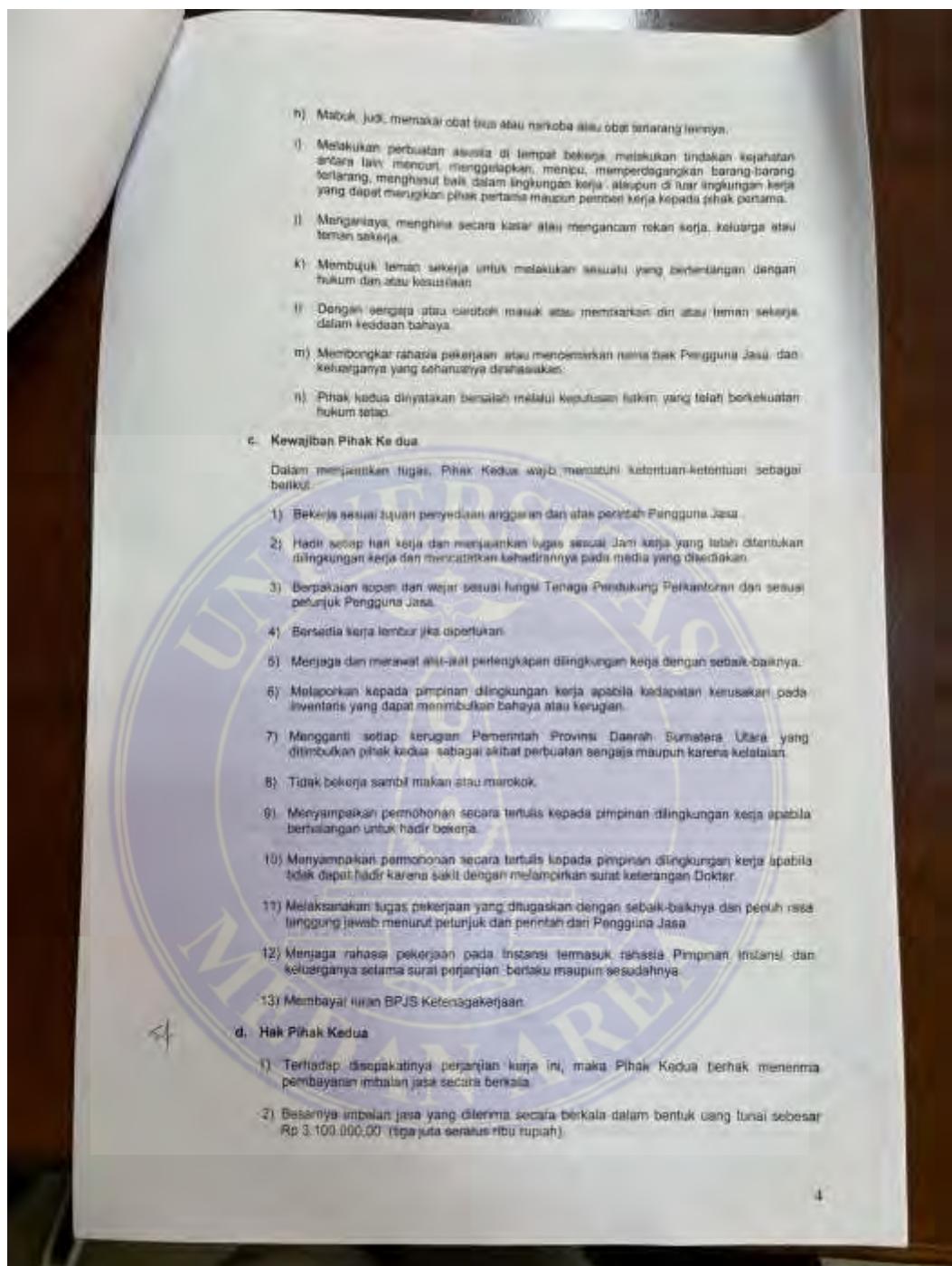
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

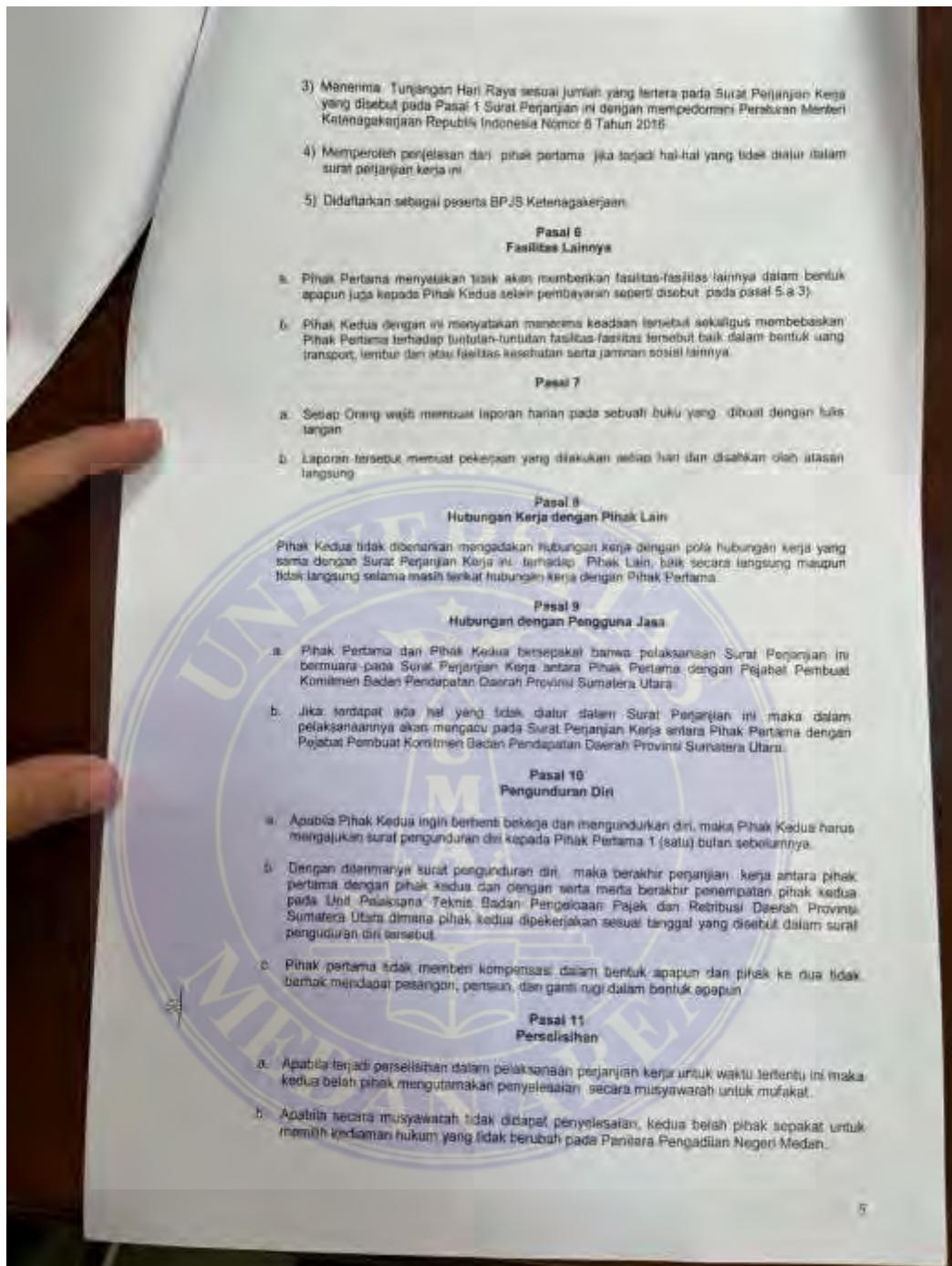
Document Accepted 14/1/26













UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/1/26



LAMPIRAN G
SURAT PENELITIAN & SURAT SELESAI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/1/26



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Raya Nomer 1 Medan Estate KM 1785/15A, Medan 20123
Kampus II : Jalan Samudera Harapan 18 | Jalan Setiabudi Kav 10 A, KM 142422908, Medan 20123
Website: www.uma.ac.id E-Mail: sev.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 520/FPSI/UE.10/I/2025 10 Februari 2025

Lampiran :
II.4.I **Penelitian**

Vth. Bapak/Ibu Kepala
Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara
di –
Tempat.

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Kiki Dhira Ananda Br. Tarigan
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600069
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Gambaran Workplace Well-Being Pegawai Outsourcing pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Dinda Permatasari Harahap, M.Psi., Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam mensukseskan proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon ketetapanan Bapak/Ibu untuk menerbitkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

An. Deikin,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhiq, S.Psi, M.Psi, Psicholog

Tentative
– Mahasiswa Ybs
Arsip

