

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN  
PT. INDOJAYA AGRINUSA KAMPAR**

**SKRIPSI**

Disusun guna memenuhi sebagian persyaratan  
untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi



UIN SUSKA RIAU

**OLEH :**

**RIO KURNIADI**

**11661101187**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN****HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN  
PT.INDOJAYA AGRINUSA KAMPAR****SKRIPSI**

Telah diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana strata satu (SI) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

**RIO KURNIADI**  
**NIM. 11661101187**

**Pekanbaru, 20 April 2022**

**PEMBIMBING**



**H. JHON HERWANTO, S.Psi., M.Si**  
**NIP. 197010301999031004**



**PENGESAHAN PENGUJI**

**Skripsi yang ditulis oleh**

Nama Mahasiswa : RIO KURNIADI  
 NIM : 11661101187  
 Judul Skripsi : Hubungan Antara *Perceived Organizationl Support* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar.

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan telah disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

**Diuji pada**

Hari, tanggal : Rabu, 15 Juni 2022  
 Bertepatan dengan : 15 Dzulqa'dah 1443 H

**TIM PENGUJI**

**Ketua,**

Ricca Angreini Munthe, S.Psi., M.A  
 NIP. 19850819 201903 2 010

**Sekretaris,**

H. Jhon Herwanto, S.Psi., M.Si  
 NIP. 19701030 199903 1 004

**Penguji I,**

Linda Aryani, S.Psi., M.Si  
 NIP. 19740212 200710 2 002

**Penguji II,**

Rita Susanti, S.Psi., M.A  
 NIP. 19841011 201101 2 016

- Hak cipta ini milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RIO Kurniadi  
 NIM : 11661101187  
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 10 Oktober 1997  
 Fakultas/Pascasarjana : Psikologi  
 Prodi : Psikologi

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Hubungan Antara Perceived organizational Support  
 dengan Workplace well-being pada karyawan  
 PT. Indosaya Asrinusa Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 10 Juli 2022  
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11661101187

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**MOTTO**

**“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”  
(QS. Al-Insyirah 5-6)**

**“Satu-satunya cara untuk melakukan pekerjaan hebat adalah dengan mencintai apa yang kamu lakukan”  
(Rio Kurniadi)**

UIN SUSKA RIAU

## PERSEMBAHAN

...Ibunda dan ayah tercinta...

Ananda persembahkan sebuah karya sederhana ini kepada ibunda dan ayah tercinta, sosok motivator yang selalu ada menemani dalam pengerjaan skripsi ini hingga selesai. Terimakasih kepada ibunda dan ayah tercinta yang telah banyak berkorban dan berjuang dari awal kuliah hingga ananda menyelesaikan study ini. Terimakasih karena telah memenuhi harapan ananda untuk dapat menyelesaikan skripsi sederhana ini dengan berkorban dan berjuang untuk memenuhi kebutuhan ananda selama masa perkuliahan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur penulis hanturkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Workplace Well-Being* Pada Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar”**. Sholawat dan salam senantiasa tercurah untuk Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang cerah benderang ini.

Skripsi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi tingkat strata satu (S-1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Skripsi bukanlah tugas yang mudah. Penulis menyadari banyak hambatan yang terjadi selama proses penyusunan skripsi ini, dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis sendiri. Oleh karenanya penulis menyadari bahwa kelancaran penyusunan penelitian ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari semua pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Vivik Shofiah, M.Si selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Yusnelita Muda, M.Sc

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Terimakasih kepada Bapak Ivan Muhammad Agung, M.Si selaku penasehat akademik selama mengenyam pendidikan di Fakultas Psikologi yang selalu meluangkan waktu, memberikan nasehat-nasehat dan juga memberikan dukungan, semangat, kritik dan saran yang membangun kepada penulis demi kemajuan Akademik penulis.
5. Terimakasih kepada Ibu Ami Widyastuti, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak H. Jhon Herwanto, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing bagi penulis. Terimakasih untuk setiap waktu, ilmu, nasehat-nasehatnya, arahan, pengalaman, perhatian serta kesabaran yang telah diberikan kepada penulis selama proses bimbingan dari awal hingga selesai.
6. Terimakasih kepada Ibu Linda Aryani, S.Psi., M.Si selaku penguji I. Terimakasih atas kesediaan waktu, arahan, nasehat, penilaian dan bimbingan yang telah diberikan selama saya menyusun skripsi ini.
7. Terimakasih kepada Ibu Rita Susanti, S.Psi., M.A selaku penguji II. Terimakasih atas kesediaan waktu, arahan, nasehat, penilaian dan bimbingan yang telah diberikan selama saya menyusun skripsi ini.
8. Terimakasih kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan nasehat yang berharga selama saya belajar di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau dan senang bisa bertemu dengan orang-orang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang berwibawa, hebat dan penuh kasih sayang seperti para dosen Fakultas Psikologi merupakan suatu kehormatan yang berarti bagi saya.

9. Terimakasih kepada staff akademik dan tata usaha, dan staff lainnya, terimakasih atas semua informasi yang diberikan, bantuan dan kerja samanya.
10. Terimakasih kepada kedua orang tua, Bapak Mawardi Maksum dan Ibu Rini Susanti, S.Pd yang sangat ananda cintai dengan sepenuh hati, terimakasih untuk segala do'a dan perjuangan dibalik layar, untuk segala dukungan, semangat yang tiada henti diberikan, cinta dan kasih sayang sehingga penulis bisa berada di tahap ini.
11. Terimakasih kepada adik kandung saya, Rafi Alqolbi, Indah Mufidah dan Rizwan Alfarizi serta keluarga besar atas segala dukungan, Do'a, motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama proses belajar dan pengerjaan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada Rany Karsury yang sudah membantu, menemani dan memberikan dukungan semangat Do'a yang tiada henti untuk proses pengerjaan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada sahabat-sahabatku, serta teman seperjuangan lainnya untuk segala waktu, dukungan, motivasi, dan nasehat yang telah diberikan
14. Terimakasih kepada teman-teman Psikologi angkatan 2016 khususnya kelas D yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan, waktu, ilmu, pengalaman, motivasi, dukungan dan D'oa yang telah diberikan. Semangat Berjuang. Salam Psikologi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tidak ada yang dapat penulis berikan kepada mereka selain iringan Do'a. Semoga amal baik yang telah mereka berikan diterima dan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Skripsi ini jauh dari kata sempurna, penulis memiliki keterbatasan dalam penulisan skripsi, sehingga untuk segala kritik dan saran yang diberikan merupakan sebuah harapan agar skripsi ini mencapai kesempurnaan seperti yang diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis (terkhususnya) dan bagi pembacanya. Aamiin..

Pekanbaru, Mei 2022

Rio Kurniadi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>i</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Keaslian Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. <i>Workplace well-being</i> .....	9
1. Pengertian <i>Workplace well-being</i> .....	9
2. Aspek-Aspek <i>Workplace well-being</i> .....	10
3. Faktor-Faktor <i>Workplace well-being</i> .....	13
B. <i>Perceived organizational support</i> .....	14
1. Pengertian <i>Perceived organizational support</i> .....	14
2. Dimensi <i>Perceived organizational support</i> .....	16
C. Kerangka Berpikir .....	19
D. Hipotesis.....	22



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB III: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
A. Desain Penelitian.....	23
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
C. Definisi Operasional.....	23
1. <i>Workplace well-being</i> .....	24
2. <i>Perceived organizational support</i> .....	24
D. Subjek Penelitian.....	24
1. Populasi Penelitian.....	24
2. Sampel Penelitian.....	24
3. Teknik Sampling.....	25
E. Metode Pengumpulan Data.....	25
1. Skala <i>Workplace well-being</i> .....	25
2. Skala <i>Perceived organizational support</i> .....	26
F. Validitas Dan Reliabilitas .....	27
G. Analisis Data .....	33
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Pelaksanaan Penelitian .....	35
B. Hasil Penelitian .....	35
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	35
a. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin....	35
2. Uji Asumsi .....	35
a. Uji Normalitas.....	35
b. Uji Linearitas.....	37
c. Uji Hipotesis.....	38
3. Deskripsi Data Penelitian.....	39
a. Kategorisasi <i>Workplace well-being</i> .....	40
b. Kategorisasi <i>Perceived organizational support</i> .....	42
C. Pembahasan.....	43
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>48</b>
A. Kesimpulan .....	48
B. Saran.....	48

1. Bagi Pihak Perusahaan .....	48
2. Untuk Peneliti Selanjutnya.....	48

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 <i>Blueprint workplace well-being</i> .....	26
Tabel 3.2 <i>Blueprint perceived organizational supportt</i> .....	27
Tabel 3.3 <i>Blue print workplace well-being (setelah try out)</i> .....	29
Tabel 3.4 <i>Blue print workplace well-being</i> untuk riset.....	30
Tabel 3.5 <i>Blue print perceived organizational supportt (setelah try out)</i> ..	31
Tabel 3.6 <i>Blue print perceived organizational supportt</i> untuk riset .....	32
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	32
Tabel 4.1 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin .....	35
Tabel 4.2 Uji normalitas.....	37
Tabel 4.3 Uji linearitas .....	38
Tabel 4.4 Hasil uji hipotesis.....	38
Tabel 4.5 Kategorisasi data .....	40
Tabel 4.6 Gambaran data hipotetik dan empirik variabel <i>wwb</i> .....	41
Tabel 4.7 Kategorisasi skala <i>workplace well-being</i> .....	41
Tabel 4.8 Gambaran data hipotetik dan empirik variabel <i>pos</i> .....	42
Tabel 4.9 Kategorisasi skala <i>perceived organizational supportt</i> .....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	: Validasi Alat Ukur
Lampiran B	: Skala Try Out
Lampiran C	: Tabulasi Try Out
Lampiran D	: Uji Validasi Dan Realibilitas
Lampiran E	: Skala Penelitian
Lampiran F	: Tabulasi Data Penelitian
Lampiran G	: Hasil Uji Normalitas
Lampiran H	: Hasil Uji Linearitas
Lampiran I	: Hasil Uji Hipotesis
Lampiran J	: Verbatim Wawancara
Lampiran K	: Surat-Surat Penelitian
Lampiran L	: Riwayat Hidup Peneliti

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORKPLACE WELL-BEING PADA KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA KAMPAR

Oleh:

**Rio Kurniadi**

[riokurniadi18@gmail.com](mailto:riokurniadi18@gmail.com)

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

### Abstrak

*Workplace well-being* pada karyawan merupakan perasaan sejahtera yang dirasakan karyawan dipengaruhi dengan munculnya kepuasan terhadap aspek intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan sehingga membuat pekerja menjadi lebih bahagia dan lebih produktif. Salah satu faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* adalah *perceived organizational support*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar yang berjumlah 98 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala *perceived organizational support* dan skala *workplace well-being*. Hasil analisis korelasi *product moment person* ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* yang menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,419 dan nilai signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ), dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima. Artinya semakin baik *perceived organizational support* yang dipersepsi oleh karyawan, maka semakin baik pula *workplace well-being* yang dirasakan karyawan.

**Kata Kunci :** *Perceived organizational supportt, Workplace well-being*

UIN SUSKA RIAU



# RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WELL-BEING WORKPLACE ON EMPLOYEES OF PT. INDOJAYA AGRINUSA KAMPAR

By:

**Rio Kurniadi**

[riokurniadi18@gmail.com](mailto:riokurniadi18@gmail.com)

Faculty of Psychology, State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

## Abstract

Workplace well-being in employees is a feeling of well-being that employees feel is influenced by the emergence of satisfaction with the intrinsic and extrinsic aspects of work so as to make workers happier and more productive. One of the factors that influence workplace well-being is perceived organizational support. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and workplace well-being on employees of PT. Indojaya Agrinusa Kampar. The subjects in this study were employees of PT. Indojaya Agrinusa Kampar totaling 98 employees with the sampling technique in this study using a saturated sampling technique. The data in this study were obtained using the perceived organizational support scale and the workplace well-being scale. The results of the product moment person correlation analysis found that there was a positive relationship between perceived organizational support and workplace well-being which showed a correlation value of 0.419 and a significant value of 0.000 ( $p < 0.05$ ), thus the hypothesis of this study was accepted. This means that the better the perceived organizational support perceived by employees, the better the workplace well-being perceived by employees.

**Key words:** *Perceived organizational support, Workplace well-being*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Manusia yang bekerja didalam sebuah perusahaan disebut karyawan. Menurut Kusdiarti (1999) karyawan merupakan aset penting perusahaan yang perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis dan pemberian tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah individu yang menyediakan jasa, baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki semangat bekerja dan mengarahkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meraih prestasi yang optimal (Hasibuan, 2011). Karyawan diharapkan mampu berkomitmen untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan perusahaan dan loyal terhadap perusahaan serta menampilkan perilaku yang produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan seperti melakukan sesuatu yang lebih baik dari apa yang kita miliki sekarang atau dengan kata lain meningkatkan produktivitas bukan bekerja lebih keras tetapi bekerja lebih bijaksana (Rhoades & Eisenberger, 2002). Oleh karena itu, pemberian dukungan dan perhatian dari perusahaan mengenai kesejahteraan karyawan di tempat kerja merupakan suatu hal yang penting (Page & Vella-Brodick, 2009).

Menurut Page (2005) *workplace well-being* adalah kesejahteraan yang dirasakan para karyawan yang dipengaruhi dengan munculnya kepuasan terhadap



aspek dalam pekerjaan yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik dari pekerjaan. *Core affect* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah yang mempengaruhi aktivitas manusia. Karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang baik adalah karyawan yang berada dalam kondisi emosi positif sehingga membuat karyawan menjadi lebih bahagia dan lebih produktif.

Menurut Cooper dan Catwright (1995) kesejahteraan dan kesehatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan finansial dan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, kesejahteraan karyawan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan memberikan performa terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang merasa tidak memperoleh kesejahteraan di tempat kerja memiliki hubungan yang positif dengan rendahnya produktivitas karyawan, turunnya performa kerja karyawan, sulit melakukan *decision-making*, dan meningkatnya *absenteeism* (Boyd, 1997). Fenomena terlihat pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar, dimana karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar mengalami kekhawatiran dan kegelisahan akan kehidupan finansialnya, sistem kontrak yang berlaku dimana karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar hanya dikontrak selama lebih kurang satu tahun, selepas itu mereka akan dikeluarkan atau dipertahankan, tergantung hasil kerjanya. Kondisi ini menunjukkan tinggi perasaan negatif karyawan terhadap kondisi kerja.

Sehubungan dengan hal itu ada juga fakta yang mendukung terhadap *workplace well-being* pada salah satu karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



yaitu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan berinisial HD pada tanggal 07 November 2019 adapun hasil wawancara yang diperoleh sebagai berikut:

“jadi gini selama saya bekerja hampir 1 tahun ini mungkin yang saya dapatkan dari perusahaan berupa bonus, tambahan gaji ketika hasil penjualan naik dari yang ditargetkan dan juga keringanan kerja apabila saya minta izin karna sesuatu hal perusahaan bersedia memberikan izin untuk cuti, lalu perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja berupa kartu bpjs, ketika saya dapat lembur untuk bekerja perusahaan memberikan berupa gaji itungan berapa jam bekerja diluar jam kerja, terkadang kami juga mendapatkan jatah makan siang dari perusahaan dan apabila kinerja kami dianggap baik oleh perusahaan maka kontrak kerja akan diperpanjang dan juga berupa kenaikan pangkat”(HD)

Fenomena tersebut diperkuat oleh hasil penelitian seperti pada penelitian dari (sawitri dkk, 2013) bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being* karena *perceived organizational support* mampu melihat peran perusahaan secara luas dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan, baik dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, personal, maupun dalam tim atau kelompok dalam perusahaan. Maka semakin baik *perceived organizational support* yang di persepsi oleh karyawan, semakin baik pula *workplace well-being* yang di rasakan karyawan.

Kesejahteraan yang dekat hubungannya dengan karyawan dan lingkungan kerja adalah *workplace well-being*, karena karyawan menghabiskan waktunya untuk bekerja di lingkungan kerja atau perusahaannya. Kesejahteraan di lingkungan kerja sudah menjadi tanggung jawab organisasi untuk membantu karyawan mendapatkan haknya dengan memberikan kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dari karyawan (Harter, 2002).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Namun sebaliknya, pada karyawan yang berada pada lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak menyejahterakan karyawan maka karyawan bisa menjadi kurang produktif, kurang mampu mengambil keputusan yang baik (Boyd, dalam Danna & Griffin, 1999). Kesejahteraan karyawan di tempat kerja akan terjadi ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan dan mempunyai keyakinan bahwa perusahaan itu memperhatikan kesejahteraannya atau *perceived organizational support*.

*Perceived organizational support* yang diberikan kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan keadilan dalam organisasi dengan adanya dukungan atasan yang baik, dan mendapatkan penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan yang baik maka karyawan akan membentuk persepsi yang positif terhadap atasan dan organisasinya.

Menurut Caesens, et al (2017) mengatakan bahwa *Perceived organizational support* berhubungan positif dengan sejumlah indikator kesejahteraan karyawan seperti peningkatan kepuasan kerja, penurunan tingkat kelelahan, ketegangan dan psikosomatik. *Perceived organizational support* tinggi akan mengurangi dehumanisasi diantara karyawan dengan menyampaikan bahwa nilai-nilai organisasi mereka sebagai individu yang unik dan mempertimbangkan kebutuhan karyawan sehingga kesejahteraan karyawan itu muncul.. *Perceived organizational support* adalah keyakinan seseorang tentang seberapa besar suatu organisasi memperhatikan kesejahteraan seseorang dan menilai apa yang telah dilakukan bagi organisasi (Robbins & Judge, 2015). Dukungan organisasi yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sering dikenal dengan istilah *perceived organizational support* merupakan salah satu konsep yang penting dalam manajemen. Hal ini dikarenakan *perceived organizational support* akan memberikan penjelasan mengenai hubungan antara sikap, perlakuan organisasi, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. *Perceived organizational support* yang diberikan kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih komitmen dengan pekerjaannya.

*Perceived organizational support* yang diberikan kepada karyawan tentunya memiliki dampak positif bagi perusahaan. Salah satu kebutuhan karyawan yang diukur dalam *perceived organizational support* adalah bagaimana perusahaan memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawannya. Rhoades (2001) menyatakan bahwa *perceived organizational support* dapat memperkuat pengharapan karyawan bahwa organisasi akan memberi pemahaman yang simpatik dan bantuan material untuk berhubungan dengan situasi stres di tempat kerja atau di rumah, yang akan membantu memenuhi kebutuhan terhadap dukungan emosional.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dengan *perceived organizational support* yang tinggi karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan hati senang dan lebih baik dalam bekerja. Pada penelitian yang dilakukan Sawitri (2013) diperoleh hasil bahwa semakin baik *perceived organizational support* dari perusahaan, maka semakin baik pula kesejahteraan yang dirasakan.

*Perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil (Eisenberger dan Rhoades, 2002). Hal tersebut dapat dilihat dari faktor-faktor yang yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan perusahaan terhadapnya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian terkait hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar ?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar.

### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian tentang *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* sudah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu yang mempunyai beberapa karakteristik yang relatif sama dalam hal kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai hubungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar.

Penelitian sebelumnya tentang *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* yang dilakukan oleh Utari, Yuniasanti dan Fitriana (2019) dengan judul hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT.X Yogyakarta. Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada jumlah subjek penelitian dan lokasi penelitian. Hasil dari analisis data penelitian ini menggunakan *pearson correlation* di ketahui bahwa *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* memiliki hubungan positif.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Rosa Rosmala (2021) dengan judul hubungan *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* pada karyawan di Pati. Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang *perceived organizational support* sebagai variabel X dan *workplace well-being* sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian ini terletak pada jumlah subjek penelitian dan lokasi penelitian. Hasil dari analisis data penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* di ketahui bahwa *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* memiliki hubungan positif.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Sawitri, Parahyanti, dan Soemitro (2013) dengan judul Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada pekerja pabrik. Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang *perceived organizational support* sebagai variabel X dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



*workplace well-being* sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian ini terletak pada jumlah subjek penelitian dan lokasi penelitian. Hasil dari analisis data penelitian ini menggunakan *pearson correlation* di ketahui bahwa *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* memiliki hubungan positif.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menjelaskan *perceived organizational support* sebagai variabel bebas dan *workplace well-being* sebagai variabel terikatnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian dan subjek penelitian. Berdasarkan uraian diatas, maka walaupun telah ada penelitian sebelumnya baik berkaitan dengan *perceived organizational support* dengan *workplace well-being*, namun tetap berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

## E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat, baik itu secara teoritis maupun praktis, yaitu:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang ada pada institusi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi yang menyangkut tentang *workplace well-being* pada karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai *perceived organizational support* dan *workplace well-being* pada karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Iptamik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Syarif Kasim Riau

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Workplace Well-Being*

##### 1. Pengertian *workplace well-being*

Menurut Page (2005) *workplace well-being* adalah rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan perasaan pekerja dari nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan. Harter, Schmidt dan Keyes (2002) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai kesehatan mental karyawan yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integritas sosial, dan kontribusi sosial. Copper dan Catwirgh (1994) menjelaskan kesejahteraan dan kesehatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan secara finansial dan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan.

Danna dan Griffin (1999) menyebut *workplace well-being* dengan istilah *health and well-being in the workplace*, yaitu merujuk kepada kesehatan fisik, dan kesehatan psikis pada pekerja yang menggambarkan adanya indikasi sehat atau sakit secara fisik, tingkatan emosional, dan tingkat epidemiologi kesehatan mental. Sivanathan, Arnold, Turner, dan Barling (2004) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai peningkatan kesehatan pada karyawan, baik kesehatan psikologis maupun fisik. Harter, Schmidt dan Keyes (2002) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai kesehatan mental karyawan yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integritas sosial, dan kontribusi sosial.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Page dan Vella-Brodrick (2009) menjelaskan *workplace well being* terdiri dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang merupakan bentuk evaluasi kognitif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Harter (2002) *workplace well-being* merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dari diri karyawan. Van Horn et al (2004), kesejahteraan di tempat kerja adalah evaluasi positif dari berbagai karakteristik pekerjaan yang terdiri dari aspek emosional, motivasi, perilaku, kognitif dan psikosomatik. Copper dan Catwirgh (1994) menjelaskan kesejahteraan dan kesehatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan secara finansial dan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan.

Dari pendapat beberapa tokoh di atas, bahwa *workplace well being* adalah perasaan sejahtera yang karyawan peroleh dari pekerjaan, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum dan terdiri dari nilai-nilai instrinsik dan ekstrinsik.

## 2. Dimensi-dimensi *Workplace Well Being*

Page (2005) menyatakan bahwa *workplace well-being* dapat diukur berdasarkan 2 dimensi yaitu:

### 1) Instrinsik

- a. Tanggung jawab dalam bekerja

Kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan. Perasaan yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab kerja yang diberikan organisasi dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### b. Makna pekerjaan

Perasaan karyawan bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik secara personal, maupun untuk skala yang lebih luas. Makna kerja merupakan pilihan dan pengalaman individu dengan konteks organisasi dan lingkungan dimana individu bekerja. Individu yang memiliki makna terhadap pekerjaan akan memiliki tujuan dalam bekerja serta memiliki keterlibatan dalam membangun komunitas dalam bekerja.

#### c. Kemandirian dalam bekerja

Individu yang mandiri dalam melakukan pekerjaan dapat dipercaya untuk melakukan tugasnya tanpa bantuan orang lain.

#### d. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja

Individu yang bekerja diharapkan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan serta dapat menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

#### e. Perasaan berprestasi dalam bekerja

Sikap pekerjaan dan tugas yang diberikan bisa diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan pekerjaan itu memberikan perasaan berprestasi pada karyawan.

### 2) Ekstrinsik

#### a. Penggunaan waktu sebaik-baiknya

Seseorang yang mampu menggunakan waktu sebaik-baiknya yakni yang memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### b. Kondisi kerja

Individu yang merasa puas terhadap tempat kerja dan budaya kerja dalam lingkungan pekerjaannya.

#### c. Supervisi

Supervisi adalah bentuk perlakuan atasan kepada karyawan serta adanya dukungan kerja dari atasan.

#### d. Peluang promosi

Peluang promosi yaitu pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berkembang atau jenjang yang lebih tinggi di tempat kerja.

#### e. Pengakuan kinerja baik

Perusahaan yang memiliki pengakuan kinerja yang baik adalah perusahaan yang secara objektif mampu membedakan perlakuan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik atau kurang baik.

#### f. Penghargaan sebagai individu di tempat kerja

Penghargaan sebagai individu ditempat kerja adalah adanya penerimaan diri karyawan oleh atasan serta adanya penerimaan diri karyawan oleh karyawan lainnya.

#### g. Upah

Upah merupakan dampak positif terhadap kinerja individu, tim dan organisasi. Uang secara positif dapat mendorong sebagian besar orang. Dalam perspektif *workplace well being* adanya kepuasan karyawan terhadap upah yang diterima.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Keamanan pekerjaan

Keamanan merupakan rasa puas karyawan terhadap posisi kerja yang di tempati serta memiliki rasa aman terhadap posisi kerja.

### 3) Faktor yang mempengaruhi *workplace well being*

Menurut Bakker dan Demerouti (2007) faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* yang terdiri dari:

- a. *Job demand*

Wulan (2016) menyatakan bahwa *job demand* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well being*. Hal ini berarti semakin rendah tingkat *job demands* maka semakin tinggi tingkat *workplace well being* dan semakin tinggi tingkat *job demands* maka semakin rendah tingkat *workplace well being*. Selain penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Arwansyah dkk (2012) juga memiliki hasil penelitian yang sama yaitu hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well being*

- b. *Psychological capital*

Penelitian yang dilakukan oleh Siu (2013) menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki signifikansi positif korelasi dengan kesejahteraan kerja peserta oleh meningkatkan kepuasan kerja dan fisik atau psikologis mereka kesejahteraan, meskipun dengan rentang waktu yang cukup lama.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### c. *Work value*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahro (2018) menyatakan bahwa ada hubungan antara *workplace well being* dan *work value*. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lu et al (2011) yang juga menunjukkan bahwa nilai kerja berhubungan secara positif dengan *workplace well being* yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan.

#### d. *Perceived organizational support*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sawitri, Parahyanti, dan Soemitro (2013). Menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being* pada karyawan, semakin baik dukungan organisasi yang dipersepsikan maka semakin baik tingkat kesejahteraan yang di rasakan karyawan di tempat kerja.

### **B. *Perceived Organizational Support***

#### **1. *Pengertian Perceived Organizational Support***

*Perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya baik, maka karyawan tersebut akan mengidentifikasikan dirinya sebagai anggota



organisasi dan kemudian mengembangkan hubungan lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan mengidentifikasikan dirinya sebagai anggota organisasi, karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Sedangkan Menurut Robbins (2008) *perceived organizational support* yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

*Perceived organization support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara adil dan memenuhi kebutuhan mereka (Robbins & Timothy, 2017).

Waileruny (2014) *Perceived organization support* adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Dari pendapat beberapa tokoh di atas, bahwa *perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





kesejahteraan, mendengar keluhan, mempehatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil.

## 2. Dimensi *perceived organizational support*

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan tiga dimensi dari *perceived organizational support*, yaitu:

### a. Keadilan

Keadilan prosedural mencakup cara yang digunakan organisasi untuk menentukan bagaimana pendistribusian sumber daya di antara karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Shore dan Shore (Rhoades dan Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa keputusan-keputusan dalam organisasi yang memperhatikan keadilan dalam pendistribusian sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi.

Cropanzo dan Greenberg (Rhoades dan Eisenberger, 2002) membedakan aspek struktural dan aspek sosial dari keadilan prosedural. Aspek struktural merupakan keadilan yang ditinjau dari segi peraturan formal dan kebijakan mengenai karyawan, serta keputusan organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan, termasuk pemberitahuan sebelum sebuah keputusan diimplementasikan, penerimaan informasi yang akurat, dan kesempatan memberikan suara dalam pengambilan keputusan, sedangkan aspek sosial merupakan keadilan yang ditinjau dari cara organisasi memperlakukan dan menghormati karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottke dan Sharafinski, dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002). Dukungan atasan, seperti pemberian motivasi ataupun pujian pada karyawan memiliki kaitan erat dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, karena atasan sebagai agen organisasi yang memiliki tanggungjawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan (Levinson dkk., dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002).

## c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) *Pay, recognition, and promotion*. Kesempatan untuk mendapatkan reward (gaji, pengakuan, dan promosi) membuat karyawan merasa kontribusinya dihargai sehingga akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002).
- 2) *Job security*. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi (Griffith dkk., dalam Eisenberger dan Rhoades, 2002).
- 3) *Autonomy*. Dengan otonomi, karyawan merasa memiliki kontrol akan pekerjaan mereka. Dengan memberikan kepercayaan organisasi pada karyawan dalam memutuskan bagaimana karyawan akan



melaksanakan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi pada karyawan akan meningkat (Cameron dkk., dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002).

- 4) *Role stressor Stress* mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan (Lazarus dan Folkman, dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002). Stres berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi karena faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*) (Lazarus dan Folkman, dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002).
- 5) *Training*. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Wayne dkk., dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002).
- 6) *Organization size*. Individu merasa kurang berharga dalam organisasi yang besar karena kebijakan formal dan prosedur yang dapat menurunkan fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mengurangi persepsi dukungan organisasi. (Dekker dan Barling, 1995 dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### C. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia memegang peranan untuk mengatur, menjalankan, dan mengendalikan sumber daya lainnya dalam kegiatan produksi dan operasional perusahaan. Semakin tinggi kemampuan, kualitas dan kesejahteraan di tempat kerja sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang diperoleh perusahaan. Karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan adalah motor penggerak sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan sangat mustahil bagi perusahaan untuk memproduksi barang ataupun jasa. Setiap karyawan dituntut untuk berkerja maksimal demi kemajuan perusahaan sesuai dengan bidangnya masing-masing supaya dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Perusahaan tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya *workplace well-being* karyawan. *Workplace well-being* merupakan cara untuk untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. *workplace well-being* membantu karyawan untuk mengekspresikan kemampuan yang dimiliki dengan membebaskan karyawan untuk melakukan perilaku yang mempengaruhi keterlibatan kerja dan karenanya meingkatkan frekuensi emosi positif (harter, Schmidt, dan Keyes, 2002). Kesejahteraan yang dekat hubungannya dengan karyawan dan lingkungan kerja (*workplace well-being*), karena karyawan menghabiskan waktunya untuk bekerja di lingkungan kerja atau perusahaan.

Kemudian hasil penelitian seperti pada penelitian dari (sawitri dkk, 2013) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being* karena *perceived organizational support*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mampu melihat peran perusahaan secara luas dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan, baik dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, personal, maupun dalam tim atau kelompok dalam perusahaan. Maka semakin baik *perceived organizational support* yang di persepsi oleh karyawan, semakin baik pula *workplace well-being* yang di rasakan karyawan.

Kesejahteraan dilingkungan kerja sudah menjadi tanggung jawab organisasi untuk membantu karyawan mendapatkan haknya dengan memberikan kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dari karyawan (Harter 2014). *Workplace well-being* memainkan peran penting dalam menciptakan karyawan yang berkembang. Fokus terhadap *workplace well-being* dapat menghadirkan peluang berharga untuk memberi manfaat bagi karyawan dengan membantu karyawan merasa bahagia, kompeten, dan puas dalam perannya. Bukti juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang tinggi cenderung lebih kreatif, lebih loyal, lebih produktif, dan memberikan kepuasan pelanggan yang lebih baik daripada karyawan dengan *workplace well-being* rendah (Jeffrey, Mahony, Michaelson dan Abdullah, 2014).

Page (2005) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan karyawan secara nilai intrinsik dari pekerjaan. Nilai intrinsik didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah yang mempengaruhi aktivitas manusia. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan ketika dia mempunyai keyakinan bahwa perusahaan itu memperhatikan kesejahteraannya atau *perceived*



*organizational support* dan menilai apa yang telah dilakukan bagi perusahaan. Semakin baik *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan maka tingkat kesejahteraan karyawan di tempat kerja akan baik, sebaliknya ketika *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan terhadap kesejahteraan yang diberikan perusahaan tidak baik maka semakin rendah *workplace well-being* yang dirasakan karyawan, untuk memiliki *workplace well-being* pada karyawan perlu mendapatkan *perceived organizational support*.

Menurut Eisenberger dkk (1990) *perceived organizational support* merupakan salah satu konstruk yang diketahui memiliki hubungan dengan *workplace well-being*. *Perceived organizational support* didefinisikan sebagai persepsi pegawai mengenai seberapa besar peran perusahaan atau organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil. Adapun dimensi *perceived organizational support* terdiri dari keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

*Perceived organizational support* adalah sejauh mana dukungan organisasi yang dirasakan karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan yang akan mempengaruhi dukungan, keterikatan dan *workplace well-being* pada karyawan terhadap

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan atau organisasinya. Perusahaan perlu menyadari bahwa *workplace well-being* pada karyawan tidak muncul begitu saja. Karyawan perlu mendapatkan dukungan yang cukup dari perusahaan. Saat karyawan mempunyai persepsi bahwa mereka mendapatkan dukungan serta penerimaan yang baik dari perusahaan, maka karyawan akan membentuk persepsi positif terhadap perusahaan atau organisasinya. Ketika karyawan memiliki *perceived organizational support* yang positif, hal ini akan menumbuhkan dan meningkatkan *workplace well-being* karyawan dalam bekerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *perceived organization support* memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk *workplace well-being* pada karyawan.

#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT Indojoya Agrinusa Kampar”.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar,2010). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *perceived organizational support* X dan *workplace well-being* Y, dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel bebas : *perceived organizational support* (X)

Variabel terikat : *workplace well-being* (Y)

#### C. Definisi Operasional

##### 1. *Workplace well-being*

*Workplace well-being* adalah perasaan sejahtera yang karyawan peroleh dari pekerjaan, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum dan terdiri dari nilai-nilai instrinsik dan ekstrinsik.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2. *Perceived organizational support*

*Perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang diterima dengan keyakinan secara umum tentang sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi karyawan sampai peduli tentang kesejahteraan karyawan.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Peneliti sudah memiliki berbagai pertimbangan terkait dengan pemilihan subjek atau sampel penelitian yang diambil dari populasi penelitian. Populasi penelitian sendiri berarti sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian (Azwar, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar yang berjumlah 98 karyawan.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah kelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga juga memiliki karakteristik populasi. Sampel yang diambil harus bersifat representatif. Artinya, sampel haruslah mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar, 2004). Menurut Arikunto (2002) apabila subjek atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pandangan para ahli di atas, maka peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi di PT Indojaya Agrinusa Kampar untuk menjadi subjek penelitian, sehingga jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 98 Karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *sampling Jenuh*, *sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel Sugiyono (2016).

#### E. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2013) mendefinisikan metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, yakni cara mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang diberikan kepada subjek. Kuesioner terdiri dari pernyataan dan respon jawaban dari 1-4 yang mengadaptasi model skala likert. Pernyataan terdiri atas pernyataan yang favorable (pernyataan yang mendukung, memihak, atau menunjukkan ciri adanya atribut yang di ukur) dan pernyataan unfavorable (pernyataan yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang di ukur). Responden merespon jawaban yang yang paling sesuai dan tepat berdasarkan pada skala likert. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur untuk mengukur variabel, yaitu :

#### 1. Alat ukur *workplace well-being*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *workplace well-being* adalah skala *workplace well-being*, dimodifikasi dari skala Yuniarti (2015)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang disusun mengacu kepada aspek-aspek menurut Page (2005) yang terdiri dari dua aspek yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Peneliti melakukan modifikasi pada bahasa, kontekstual dan aitem. Alat ukur *workplace well-being* dalam penelitian berjumlah 52 item dengan model skala likert dalam bentuk empat alternative jawaban yakni dengan nilai 1 hingga 4.

**Table. 3.1**  
**Blue print skala *workplace well-being* :**

Aspek	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
Intrinsik	1. Tanggung jawab dalam pekerjaan	1, 3	2, 4	4
	2. Makna kerja	5, 6	7, 8	4
	3. Kemandirian dalam bekerja	9, 10	11, 12	4
	4. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	13, 14	15, 16	4
	5. Perasaan berprestasi dalam bekerja	17, 18	19, 20	4
Ekstrinsik	1. Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya	21, 22	23, 24	4
	2. Kondisi kerja	25, 27	26, 28	4
	3. Supervise	29, 30	31, 32	4
	4. Peluang promosi	33, 34	35, 36	4
	5. Pengakuan terhadap kerja yang baik	37, 38	39, 40	4
	6. Penghargaan sebagai manusia	41, 42	43, 44	4
	7. Upah	45, 47	46, 48	4
	8. Keamanan kerja	49, 52	50, 51	4
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>26</b>	<b>52</b>

## 2. Alat ukur *perceived organizational support*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support* adalah skala *perceived organizational support*, dimodifikasi dari alat ukur Kusumandaru (2017) yang mengacu pada aspek yang dikembangkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) dengan aspek yaitu, keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Peneliti melakukan

modifikasi pada bahasa, kontekstual dan aitem. Alat ukur *perceived organizational support* terdiri dari 15 aitem dengan model skala likert dalam bentuk empat alternative jawaban yakni dengan nilai 1 hingga 4.

**Table. 3.2**  
**Blue print skala *perceived organizational support* :**

Aspek	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
Keadilan	1. Keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi	1,2,3	-	3
	2. Keadilan dalam kesempatan pengembangan karir	4	-	1
Dukungan Atasan	1. Supervisor memberikan pengarahan dalam bekerja	5,6	-	2
	2. Penghargaan atas eksistensi	7,8	-	2
	3. Supervisor tanggap atas pendapat dan keluhan bawahan	9,10	-	2
Penghargaan organisasi dan kondisi perkerjan	1. Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai	11,12,13	-	3
	2. Adanya kepedulian terhadap kepuasan kerja pegawai	14,15	-	2
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15</b>

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Coba Alat Ukur

Menurut Azwar (2015) mengatakan bahwa secara tradisional, statistika menganggap bahwa jumlah sampel *try out* yang lebih dari 40 orang sudah cukup banyak. Setelah dilakukan *try out*, akan dilakukan analisis daya



diskriminasi aitem, validitas dan reliabilitas aitem dengan bantuan komputer SPSS 21.0 *for windows*.

Sebelum alat ukur digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*try out*) yang dilakukan pada karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar cabang Koto Tibun dengan jumlah subjek 40 orang dengan menyebarkan skala penelitian.

## 2. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukuran yang sesuai dengan maksud pengukuran tersebut (Azwar, 2010).

Dalam penelitian ini validitas yang akan digunakan adalah validitas isi. Validitas isi merupakan sejauh mana aitem-aitem yang ada dalam alat ukur sesuai dengan variabel yang akan diukur (Hadi, 2000). Validitas isi dalam penelitian ini diperoleh melalui konsultasi peneliti dengan dosen pembimbing skripsi sebagai *professional judgement*.

## 3. Indeks daya beda

Daya beda disebut juga daya diskriminasi aitem. Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Penentuan pemilihan aitem dalam penelitian ini berdasarkan koefisien korelasi (*rix*) aitem total dengan batasan  $rix \geq 0,30$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

minimal 0,30 maka dianggap memuaskan. Namun apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi dari jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2015)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien korelasi aitem total minimal 0,30 sebagai acuan penentu daya beda aitem. Untuk melihat indeks daya beda aitem, hasil dari uji coba tersebut dianalisa dengan bantuan *program Statistic Product and Services Solution (SPSS) 21.0 for windows*. Berikut hasil uji indeks daya beda aitem skala *workplace well-being*:

**a. Blueprint Workplace Well-Being**

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala *workplace well-being* yang dinyatakan baik berjumlah 32 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 20 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,326 sampai dengan 0,715 dengan batas validasi 0,30. *Blue print* skala *workplace well-being* (setelah *Try Out*) pada table 3.3 sebagai berikut :

**Table. 3.3**  
**Blue print skala *workplace well-being* (setelah *Try Out*) :**

Aspek	Indikator	Jumlah Aitem				Jlh
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
<b>Intrinsik</b>	1. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan	1	3	2	4	4
	2. Makna Kerja	-	5, 6	7, 8	-	4
	3. Kemandirian dalam bekerja	10	9		11, 12	4
	4. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	14	13	15	16	4
	5. Perasaan berprestasi dalam bekerja	17,18	-	19,20	-	4
<b>Ekstrinsik</b>	1. Penggunaan waktu	21,22	-	23,24	-	4

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	yang sebaik- baiknya				
2.	Kondisi kerja	25,27	-	26,28	4
3.	Supervisi	29,30	-	31,32	4
4.	Peluang promosi	33,34	-	-	35, 36
5.	Pengakuan terhadap kerja yang baik	37,38	-	-	39,40
6.	Penghargaan sebagai manusia	-	41, 42	43,44	-
7.	Upah	-	45, 47	46	48
8.	Keamanan kerja	-	49, 52	50,51	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>9</b>
					<b>52</b>

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem skala *workplace well-being* yang memenuhi kriteria, disusun kembali skala *workplace well-being* yang akan digunakan untuk penelitian. Berikut uraiannya dapat dilihat pada tabel 3.4 adalah sebagai berikut :

**Table. 3.4**  
**Blue print skala penelitian *workplace well-being* :**

Aspek	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
<b>Intrinsik</b>	1.Tanggung Jawab dalam Pekerjaan	1	2	2
	2.Makna Kerja	-	3, 4	2
	3.Kemandirian dalam bekerja	5	-	1
	4.Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	6	7	2
	5. Perasaan berprestasi dalam bekerja	8, 9	10, 11	4
<b>Ekstrinsik</b>	1. Penggunaan waktu yang sebaik- baiknya	12, 13	14, 15	4
	2. Kondisi kerja	16, 17	18, 19	4
	3.Supervisi	20, 21	22, 23	4
	4.Peluang promosi	24, 25	-	2
	5.Pengakuan terhadap kerja yang baik	26, 27	-	2
	6.Penghargaan sebagai manusia	-	28, 29	2
	7.Upah	-	30	1
	8.Keamanan kerja	-	31, 32	2
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

**b. Blueprint skala *Perceived organizational support***

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala *perceived organizational support* yang dinyatakan baik berjumlah 11 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 4 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,360 sampai dengan 0,673 dengan batas validasi 0,30. *Blue print* skala *perceived organizational support* (setelah *Try Out*) pada table 3.5 sebagai berikut :

**Table. 3.5**  
***Blue print* skala *perceived organizational support* (setelah *Try Out*) :**

Aspek	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
		Favorable Valid	Gugur	
Keadilan	1. Keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi	1, 2, 3	-	3
	2. Keadilan dalam kesempatan pengembangan karir	4,	-	1
Dukungan Atasan	3. Supervisor memberikan pengarahan dalam bekerja	6	5	2
	4. Penghargaan atas eksistensi	7,8	-	2
	5. Supervisor tanggap atas pendapat dan keluhan bawahan	10	9	2
Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan	6. Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai	12	11,13	3
	7. Adanya kepedulian terhadap kepuasan kerja pegawai	14,15	-	2
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem skala *perceived organizational support* yang memenuhi kriteria, disusun kembali skala *perceived organizational support* yang akan digunakan untuk penelitian. Berikut uraiannya dapat dilihat pada tabel 3.6.



**Table. 3.6**  
**Blue print skala penelitian *perceived organizational support* :**

Aspek	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
Keadilan	1. Keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi	1,2,3	-	3
	2. Keadilan dalam kesempatan pengembangan karir	4	-	1
Dukungan Atasan	3. Supervisor memberikan pengarahan dalam bekerja	5	-	1
	4. Penghargaan atas eksistensi	6, 7	-	2
	5. Supervisor tanggap atas pendapat dan keluhan bawahan	8	-	1
Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan	6. Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai	9	-	1
	7. Adanya kepedulian terhadap kepuasan kerja pegawai	10, 11	-	2
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>

#### 4. Reliabilitas

Pengertian reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil alat ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) dinyatakan dalam rentang 0 sampai dengan 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin konsistensi suatu variabel. Begitupun sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah konsistensi (Azwar, 2015).

**Tabel 3.7**  
**Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	11	0.832	<u>Consistency</u>
<i>Workplace Well-Being</i>	32	0.920	<u>Consistency</u>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 3.7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien ( $r_{xx'}$ ) pada variabel *perceived organizational support* sebesar 0.832 (konsisten), variabel *workplace well-being* 0.920 (konsisten), dari uji reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa reliabilitas instrument telah teruji dengan baik sehingga layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dengan teknik analisis statistik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson untuk menganalisa hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21.0 *For Windows*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being*. Artinya semakin baik *perceived organizational support* pada karyawan maka semakin baik pula *workplace well-being* yang dirasakan oleh karyawan.

#### B. Saran

##### 1. Bagi Pihak Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dalam memberikan perhatian kepada para karyawannya yaitu dengan cara memberikan dukungan-dukungan organisasi dalam hal interaksi maupun pekerjaan seperti keadilan, dukungan atasan, pujian, penghargaan, pengakuan, promosi jabatan, kompensasi dan keamanan pekerjaan.

##### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti job demand, psychological capital, work value dan lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwarsyah, dkk. (2011). Hubungan Antara Job demands Dengan Workplace Well-being Pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, Vol 1(1).
- Ariati, J., (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 8, No.2.
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jogjakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar Psikometri*. Jogjakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3). 309-328
- Boyd, A. (1997). Employee traps-corruption in the workplace. *Management Review*, 86(8), 9-19.
- Caesens, et al (2017). Perceived organizational support and employees' well being : the mediating roll off organizational dehumanization. *European journal of work and organizational psychology*
- Cooper, C.L., & Cartwright, S. (1994). A Model of Job Stress and Psysical Health: The Role Of Individual Differences. *Personality and Individual Differences*, 16 (6), 653-655
- Cooper, C.L., & Cartwright, S. (1995). A Model of Job Stress and Psysical Health: The Role Of Individual Differences. *Personality and Individual Differences*, 16 (6), 653-655
- Danna, K., & Griffin, Ricky W. (1999). Health and Well-Being In The Workplace: A Review And Synthesis Of The Literature. *Journal Of Management*, Vol 3(25): 357-384.
- Dwitasari, A, I, dkk., (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediapsi* Vol 1 Nomor 1, Hal 40-50.
- Eisenberger, R, dkk., (1990). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol 82(5), 812-820.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unitlevel Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* Vol.87: hal.268- 79.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Herwanto & Umami, F. T., (2017). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Vol 6, No 1.
- Lu, Luo., Kao, Shu-fang., Siu, Oi-Ling.,& Lu, Chang-qin. (2011). Work Stress,Chinese Work Values and Workplace Well-being In The Greater China. *The Journal of Social Psychology*, Vol 151 (6), 767-783
- Mangkungara, A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangundjaya, W. L. H. (2010). *Pengaruh Workplace Well-Being terhadap Psycholo-gical Capital dan Employee Engagement*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 31-37.
- Mujiasih, E., (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi(Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 14, No. 1, 40-51.
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing In The Workplace*. Thesis. School Of Psychology Faculty Of Health And Behavioral Sciences Deakin University.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Soc Indic Res*, 441-458.
- Restika & Sjabadhyni, B. (2013). *Hubungan antara Workplace Well-Being dan Work Locus of Control pada Karyawan Perusahaan Manufaktur*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rosmala, R. (2021) *Hubungan Perceived Organizational Support terhadap Workplace Well-Being pada Karyawan di Pati*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Rhoades, L., & Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of aoolied psychology*.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, 698–714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sawitri W, D, dkk., (2013). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dan Workplace Well-Being Pada Pekerja Pabrik*. FPSI-UI.
- Shuck, B, dkk.,(2014). Employee Engagement and Well-Being A Moderation Model and Implications For Practice. *Journal of Leadership & Organizational*. Vol. 21. 43-58.
- 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.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utari, I.P, Yuniasanti, R, & Fitriana, N (2019) *Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Workplace Well-Being Pada Karyawan PT.X Yogyakarta*. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). Job demand dan workplace well being pada guru SLB Negeri. *Jurnal Penelitian dan pengukuran Psikologi*, Vol 5(1).
- Yuniarti, A. (2015). *Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepimpinan Transformasional Terhadap Workplace Well-Being*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Hidayatullah Jakarta
- Yuniarti, A, & Muchtar, D, Y., (2016). Pengaruh Modal Psikologi Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Workplace Well-Being. *Jurnal Of Psychology Vol. 4, No. 2*.
- Waileruny, Hulawa Theresia. (2014). Perceived organizational support, job satisfaction dan organizational citizenship behavior pada PT.Bank Maluku cabang utama kota Ambon. AGORA, 2.
- Zahro, F.S. (2018). *Hubungan antara Work Value dan Workplace well being pada karyawan Pt Gressboard Mojokerto*. Skripsi.



## Lampiran A

### Validasi alat ukur

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### Skala *Workplace Well-Being*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### 1. Definisi Operasional

*Workplace Well-Being* adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan yang berkaitan dengan rasa nyaman dan tidak nyaman di tempat kerja, dan menikmati pekerjaannya, menurut page (2005). *Workplace Well-Being* tersusun atas dua aspek yaitu:

1. Intrinsik
2. Ekstrinsik

#### Skala yang digunakan

- A. Buat sendiri (-)
- B. Adaptasi (-)
- C. Modifikasi (√)

#### 2. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *Workplace Well-Being* berjumlah 52 aitem

#### 3. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *Workplace Well-Being* terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- a. SS (Sangat Sesuai)
- b. S (Sesuai)
- c. TS (Tidak Sesuai)
- d. STS (Sangat Tidak Sesuai)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**4. Penilaian setiap butir aitem.**

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif jawaban		
				R	KR	TR
Intrinsik	Tanggung jawab dalam pekerjaan	1.	Saya bertanggung jawab saat bekerja (F)	√		
		2.	Saya dipercaya oleh atasan (UF)	√		
		3.	Saya sering menunda pekerjaan (F)	√		
		4.	Saya tidak peduli dengan hasil kerja (UF)	√		
	Makna kerja	5.	Pekerjaan merupakan bagian dari hidup saya (F)	√		
		6.	Pekerjaan ini membantu saya lebih kenal diri sendiri (F)	√		
		7.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan tujuan karir saya (UF)	√		
		8.	Pekerjaan ini tidak mempengaruhi kehidupan personal saya (UF)	√		
	Kemandirian dalam bekerja	9.	Saya memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan (F)	√		
		10.	Saya mengerjakan tugas tanpa banyak pengarahan dari atasan (F)	√		
		11.	Saya tidak yakin dapat mencapai target jika tanpa bantuan dari tim (UF)	√		
		12.	Saya bertanya tentang tugas yang akan dikerjakan (UF)	√		
	Penggunaan kemampuan dan pengalaman	13.	Pekerjaan memungkinkan untuk menerapkan pengetahuan saya (F)	√		

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipekerjaan	14.	Pekerjaan saat ini dapat mengembangkan potensi dan kemampuan saya (F)	√			
	15.	Pekerjaan saat ini bertentangan dengan latar belakang pendidikan saya (UF)	√			
	16.	Saya tidak dapat memaksimalkan keterampilan untuk mengatur tugas-tugas (UF)	√			
	Perasaan berprestasi dalam bekerja	17.	Saya mendapatkan kesenangan tersendiri jika menyelesaikan tugas dengan baik (F)	√		
		18.	saya merasa terpacu menyelesaikan suatu pekerjaan (F)	√		
		19.	Prestasi kerja bukanlah hal terpenting bagi saya (UF)	√		
20.		Saya merasa terbebani dengan target yang diberikan oleh perusahaan (UF)	√			
Ekstrinsik	Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya	21.	Kerja tidak menyulitkan saya untuk menikmati waktu bersama keluarga (F)	√		
		22.	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk berlibur walaupun banyak pekerjaan (F)	√		
		23.	Saya merasa memiliki waktu untuk pribadi dan keluarga, hanya saat mengambil cuti (UF)	√		
		24.	Saya merasa tidak sesuai waktu kerja dengan jadwal yang telah di sepakati sebelumnya (UF)	√		
	Kondisi kerja	25.	Saya merasa nyaman dilingkungan sosial tempat kerja (F)	√		
		26.	Ruang kerja saya tidak kondusif untuk melakukan pekerjaan (UF)	√		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	27.	Ditempat bekerja saya merasa adanya sikap saling menjatuhkan sesama rekan kerja (F)	√		
	28.	Saya merasa tidak puas dengan iklim kerja yang saya miliki (UF)	√		
supervisi	29.	Apabila saya meminta saran, atasan bersedia memberikannya (F)	√		
	30.	Atasan mengetahui kesulitan yang saya hadapi dalam pekerjaan (F)	√		
	31.	Atasan saya tidak memberikan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan (UF)	√		
	32.	Atasan saya lepas tangan setelah memberikan tugas (UF)	√		
Peluang promosi	33.	Kesempatan promosi ditempat saya bekerja, sama baiknya dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan lain (F)	√		
	34.	Tempat saya bekerja membantu saya berkembang secara profesional (F)	√		
	35.	Promosi ditempat saya bekerja diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang ditampilkan oleh karyawannya (UF)	√		
	36.	Promosi di dapertemen saya tidak dilakukan secara transparan (UF)	√		
Pengakuan terhadap kinerja yang baik	37.	Saya mendapatkan perlakuan istimewa dilingkungan kerja apabila bekerja dengan baik (F)	√		
	38.	Perusahaan ditempat saya bekerja menghargai kinerja yang baik dari karyawannya (F)	√		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	39.	Meskipun saya bekerja dengan baik, saya tidak merasa diperlakukan baik (apresiasi) oleh atasan (UF)	√		
	40.	Jika kinerja tidak memuaskan saya menerima teguran lisan hingga tulisan (UF)	√		
Penghargaan sebagai manusia	41.	Saya menjadi diri sendiri selama berada di lingkungan kerja (F)	√		
	42.	Saya bebas berkreasi asal tidak melanggar peraturan perusahaan (F)	√		
	43.	Saya merasa tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja (UF)	√		
	44.	Saya merasa tidak terdapat sikap saling menghargai dan menghormati yang kuat dalam lingkungan pekerjaan (UF)	√		
Upah	45.	Saya merasa puas dengan penghasilan saat ini (F)	√		
	46.	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan (F)	√		
	47.	Saya merasa menerima upah yang tidak sesuai dengan beban kerja (UF)	√		
	48.	Upah yang diterima masih jauh dari keahlian dan kerja keras saya (UF)	√		
Keamanan kerja	49.	Saya merasa aman dengan pekerjaan saat ini (F)	√		
	50.	Saat ini tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain (UF)	√		
	51.	Saya merasa tidak sejahtera dengan pekerjaan saya (UF)	√		
	52.	Pekerjaan memberikan jaminan yang pasti dalam kehidupan saya (F)	√		



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Catatan :**

**1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) :**

.....

.....

**2. Bahasa :**

.....

.....

**3. Jumlah Item :**

.....

.....

Pekanbaru, 2021

Validator

**Ami Widyastuti, M.Psi**  
**NIP: 198203062009012006**

UIN SUSKA RIAU



## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### Skala *Perceived Organizational Suport*

#### 1. Definisi Operasional

*Perceived Organizational Suport* adalah persepsi dan keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan tiga dimensi dari persepsi dukungan organisasi, yaitu:

1. Keadilan
2. Dukungan Atasan
3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

#### Skala yang digunakan

- A. Buat sendiri (-)
- B. Adaptasi (-)
- C. Modifikasi (√)

#### 2. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *Perceived Organizational Suport* berjumlah 17 aitem

#### 3. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *Perceived Organizational Suport* terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- a. SS (Sangat Sesuai)
- b. S (Sesuai)
- c. TS (Tidak Sesuai)
- d. STS (Sangat Tidak Sesuai)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### 4. Penilaian setiap butir aitem.

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
Keadilan	Keadilan dalam kesempatan untuk pengikatan kompetensi	1	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan (F)	√		
		2	Perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan (F)	√		
		3	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk mengembangkan keterampilan dalam bekerja (F)	√		
	Keadilan dalam kesempatan pengembangan karier	4	Perusahaan memberikan perlakuan sama pada setiap karyawan untuk mengembangkan karir (F)	√		
Dukungan atasan	Supervisor memberikan pengarahan dalam bekerja	5	Atasan membimbing saya bekerja ketika saya mengalami kesulitan (F)	√		
		6	Atasan memberikan bantuan saat saya kesulitan (F)	√		
	Penghargaan atas eksistensi	7	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja saya (F)	√		
		8	Perusahaan ditempat saya bekerja menghargai setiap usaha ekstra/lebih yang saya lakukan saat bekerja (F)	√		

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

	<i>Supervisor</i> tanggap atas pendapat dan keluhan bawahan	9	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan pendapat (F)	√		
		10	Atasan saya peka terhadap kesulitan bawahan (F)	√		
Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan	11	Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan (F)	√		
		12	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (F)	√		
		13	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di kantor (F)	√		
	Adanya kepedulian organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.	14	Perusahaan menyelenggarakan acara kumpul bersama untuk refreshing karyawan (F)	√		
		15	Perusahaan rutin mengadakan acara silaturahmi keluarga bagi karyawan (F)	√		

**Catatan :**

**1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) :**

.....  
 .....

**2. Bahasa :**

.....  
 .....

**3. Jumlah Item :**

.....  
 .....

Pekanbaru, 2021  
 Validator

**Ami Widyastuti, M.Psi**  
**NIP: 198203062009012006**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### Skala *Workplace Well-Being*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Definisi Operasional

*Workplace Well-Being* adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan yang berkaitan dengan rasa nyaman dan tidak nyaman di tempat kerja, dan menikmati pekerjaannya, menurut page (2005). *Workplace Well-Being* tersusun atas dua aspek yaitu:

1. Intrinsik
2. Ekstrinsik

#### Skala yang digunakan

- A. Buat sendiri (-)
- B. Adaptasi (-)
- C. Modifikasi (√)

#### 2. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *Workplace Well-Being* berjumlah 52 aitem

#### 3. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *Workplace Well-Being* terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- A. SS (Sangat Sesuai)
- B. S (Sesuai)
- C. TS (Tidak Sesuai)
- D. STS (Sangat Tidak Sesuai)

#### 4. Penilaian setiap butir aitem.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan.

spek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif jawaban		
				R	KR	TR
Intrinsik	Tanggung jawab dalam pekerjaan	1.	Saya bertanggung jawab saat bekerja (F)	√		
		2.	Saya dipercaya oleh atasan (UF)	√		
		3.	Saya sering menunda pekerjaan (F)	√		
		4.	Saya tidak peduli dengan hasil kerja (UF)	√		
Makna kerja		5.	Pekerjaan merupakan bagian dari hidup saya (F)	√		
		6.	Pekerjaan ini membantu saya lebih kenal diri sendiri (F)	√		
		7.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan tujuan karir saya (UF)	√		
		8.	Pekerjaan ini tidak mempengaruhi kehidupan personal saya (UF)	√		
Kemandirian dalam bekerja		9.	Saya memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan (F)	√		
		10.	Saya mengerjakan tugas tanpa banyak pengarahan dari atasan (F)	√		
		11.	Saya tidak yakin dapat mencapai target jika tanpa bantuan dari tim (UF)	√		
		12.	Saya bertanya tentang tugas yang akan dikerjakan (UF)	√		
Penggunaan kemampuan dan pengalaman dipekerjaan		13.	Pekerjaan memungkinkan untuk menerapkan pengetahuan saya (F)	√		
		14.	Pekerjaan saat ini dapat mengembangkan potensi dan kemampuan saya (F)	√		
		15.	Pekerjaan saat ini bertentangan dengan latar belakang	√		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perasaan berprestasi dalam bekerja			pendidikan saya (UF)			
	16.		Saya tidak dapat memaksimalkan keterampilan untuk mengatur tugas-tugas (UF)	√		
	17.		Saya mendapatkan kesenangan tersendiri jika menyelesaikan tugas dengan baik (F)	√		
	18.		saya merasa terpacu menyelesaikan suatu pekerjaan (F)	√		
	19.		Prestasi kerja bukanlah hal terpenting bagi saya (UF)	√		
Ekstrinsik	Penggunaan waktu yang terbaik-baiknya	20.	Saya merasa terbebani dengan target yang diberikan oleh perusahaan (UF)	√		
		21.	Kerja tidak menyulitkan saya untuk menikmati waktu bersama keluarga (F)	√		
		22.	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk berlibur walaupun banyak pekerjaan (F)	√		
		23.	Saya merasa memiliki waktu untuk pribadi dan keluarga, hanya saat mengambil cuti (UF)	√		
Kondisi kerja		24.	Saya merasa tidak sesuai waktu kerja dengan jadwal yang telah di sepakati sebelumnya (UF)	√		
		25.	Saya merasa nyaman dilingkungan sosial tempat kerja (F)	√		
		26.	Ruang kerja saya tidak kondusif untuk melakukan pekerjaan (UF)	√		
		27.	Ditempat bekerja saya merasa adanya sikap saling menjatuhkan sesama rekan kerja (F)	√		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	28.	Saya merasa tidak puas dengan iklim kerja yang saya miliki (UF)	√		
supervisi	29.	Apabila saya meminta saran, atasan bersedia memberikannya (F)	√		
	30.	Atasan mengetahui kesulitan yang saya hadapi dalam pekerjaan (F)	√		
	31.	Atasan saya tidak memberikan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan (UF)	√		
	32.	Atasan saya lepas tangan setelah memberikan tugas (UF)	√		
Peluang promosi	33.	Kesempatan promosi ditempat saya bekerja, sama baiknya dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan lain (F)	√		
	34.	Tempat saya bekerja membantu saya berkembang secara professional (F)	√		
	35.	Promosi ditempat saya bekerja diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang ditampilkan oleh karyawannya (UF)	√		
	36.	Promosi di dapertemen saya tidak dilakukan secara transparan (UF)	√		
Pengakuan terhadap kinerja yang baik	37.	Saya mendapatkan perlakuan istimewa dilingkungan kerja apabila bekerja dengan baik (F)	√		
	38.	Perusahaan ditempat saya bekerja menghargai kinerja yang baik dari karyawannya (F)	√		
	39.	Meskipun saya bekerja dengan baik, saya tidak merasa diperlakukan baik (apresiasi) oleh atasan (UF)			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	40.	Jika kinerja tidak memuaskan saya menerima teguran lisan hingga tulisan (UF)	√		
Penghargaan sebagai manusia	41.	Saya menjadi diri sendiri selama berada di lingkungan kerja (F)	√		
	42.	Saya bebas berkreasi asal tidak melanggar peraturan perusahaan (F)	√		
	43.	Saya merasa tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja (UF)	√		
	44.	Saya merasa tidak terdapat sikap saling menghargai dan menghormati yang kuat dalam lingkungan pekerjaan (UF)	√		
Upah	45.	Saya merasa puas dengan penghasilan saat ini (F)	√		
	46.	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan (F)	√		
	47.	Saya merasa menerima upah yang tidak sesuai dengan beban kerja (UF)	√		
	48.	Upah yang diterima masih jauh dari keahlian dan kerja keras saya (UF)	√		
Keamanan kerja	49.	Saya merasa aman dengan pekerjaan saat ini (F)	√		
	50.	Saat ini tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain (UF)	√		
	51.	Saya merasa tidak sejahtera dengan pekerjaan saya (UF)	√		
	52.	Pekerjaan memberikan jaminan yang pasti dalam kehidupan saya (F)	√		

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Catatan :**

**1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) :**

.....

**2. Bahasa :**

.....

**3. Jumlah Item :**

.....

Pekanbaru, 2021  
Validator

**H. Jhon Herwanto, S.Psi., M.Si**  
**NIP : 197010301999031004**



## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### Skala *Perceived Organizational Suport*

#### 1. Definisi Operasional

*Perceived Organizational Suport* adalah persepsi dan keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan tiga dimensi dari persepsi dukungan organisasi, yaitu:

1. Keadilan
2. Dukungan Atasan
3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

#### Skala yang digunakan

- A. Buat sendiri (-)
- B. Adaptasi (-)
- C. Modifikasi (√)

#### 2. Jumlah Aitem

Jumlah aitem pada skala *Perceived Organizational Suport* berjumlah 17 aitem

#### 3. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala *Perceived Organizational Suport* terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- A. SS (Sangat Sesuai)
- B. S (Sesuai)
- C. TS (Tidak Sesuai)
- D. STS (Sangat Tidak Sesuai)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Penilaian setiap butir aitem.

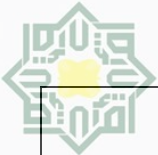
Peneliti meminta tolong kepada Bapak/ibu untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan variabel yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.







**Aspek**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**Keadilan**

**Dukungan atasan**

**Penghargaan Organisasi dan Kondisi**

Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
Keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi	1	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan (F)	√		
	2	Perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan (F)	√		
	3	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk mengembangkan keterampilan dalam bekerja (F)	√		
	4	Perusahaan memberikan perlakuan sama pada setiap karyawan untuk mengembangkan karir (F)	√		
Supervisor memberikan pengarahan dalam bekerja	5	Atasan membimbing saya bekerja ketika saya mengalami kesulitan (F)	√		
	6	Atasan memberikan bantuan saat saya kesulitan (F)	√		
Penghargaan atas eksistensi	7	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja saya (F)	√		
	8	Perusahaan ditempat saya bekerja menghargai setiap usaha ekstra/lebih yang saya lakukan saat bekerja (F)	√		
Supervisor tanggap atas pendapat dan keluhan bawahan	9	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan pendapat (F)	√		
	10	Atasan saya peka terhadap kesulitan bawahan (F)	√		
Adanya kepedulian organisasi terhadap	11	Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan (F)	√		
	12	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (F)	√		
	13	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di kantor (F)	√		

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Pekerjaan**

kesejahteraan karyawan				
Adanya kepedulian organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.	14	Perusahaan menyelenggarakan acara kumpul bersama untuk refreshing karyawan (F)	√	
	15	Perusahaan rutin mengadakan acara silaturahmi keluarga bagi karyawan (F)	√	

**Catatan :**

**1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) :**

.....

**2. Bahasa :**

.....

**3. Jumlah Item :**

.....

Pekanbaru, 2021  
Validator

**H. Jhon Herwanto, S.Psi., M.Si**  
**NIP : 197010301999031004**



## Lampiran B

### Skala Try Out

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SKALA PENELITIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Saya yang

bertandatangan di bawah

ini Nama : Rio

Kurniadi

NIM : 11661101187

Prodi : Psikologi

Sedang melaksanakan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Psikologi UIN Suska Riau. Oleh karena itu demi terlaksananya penelitian, saya memohon kesediaan saudara/saudari untuk menjawab skala ini. Skala ini bukanlah tes, tidak ada penilaian benar atau salah karena jawaban yang saudara/saudari pilih adalah kondisi yang paling sesuai dengan diri saudara/saudari. Identitas serta jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Sebelum mengembalikan skala dimohon untuk mengisi identitas dan memeriksa kembali agar tidak ada yang terlewat. Selamat mengerjakan, atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

**Peneliti**

Rio Kurniadi

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Identitas Subjek

Nama / inisial :  
Jabatan :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Nomor HP :

Untuk setiap pernyataan yang tersedia, saudara/saudari dipersilahkan memberikan jawaban dengan menuliskan tanda ceklis (✓) pada kolom yang paling menggambarkan diri saudara/saudari. Adapun pilihan jawabannya sebagai berikut :

SS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi saudara/saudari  
S : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi saudara/saudari  
TS : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi saudara/saudari  
STS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi saudara/i



**SKALA 1**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab saat bekerja				
2.	Saya dipercaya oleh atasan				
3.	Saya sering menunda pekerjaan				
4.	Saya tidak peduli dengan hasil kerja				
5.	Pekerjaan merupakan bagian dari hidup saya				
6.	Pekerjaan ini membantu saya lebih kenal diri sendiri				
7.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan tujuan karir saya				
8.	Pekerjaan ini tidak mempengaruhi kehidupan personal saya				
9.	Saya memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan				
10.	Saya mengerjakan tugas tanpa banyak pengarahan dari atasan				
11.	Saya tidak yakin dapat mencapai target jika tanpa bantuan dari tim				
12.	Saya bertanya tentang tugas yang akan dikerjakan				
13.	Pekerjaan memungkinkan untuk menerapkan pengetahuan saya				
14.	Pekerjaan saat ini dapat mengembangkan potensi dan kemampuan saya				
15.	Pekerjaan saat ini bertentangan dengan latar belakang pendidikan saya				
16.	Saya tidak dapat memaksimalkan keterampilan untuk mengatur tugas-tugas				
17.	Saya mendapatkan kesenangan tersendiri jika menyelesaikan tugas dengan baik				
18.	Saya merasa terpacu menyelesaikan suatu pekerjaan				
19.	Prestasi kerja bukanlah hal terpenting bagi saya				
20.	Saya merasa terbebani dengan target yang diberikan oleh perusahaan				

1. Harang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Hakipta Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21.	Kerja tidak menyulitkan saya untuk menikmati waktu bersama keluarga				
22.	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk berlibur walaupun banyak pekerjaan				
23.	Saya merasa memiliki waktu untuk pribadi dan keluarga, hanya saat mengambil cuti				
24.	Saya merasa tidak sesuai waktu kerja dengan jadwal yang telah di sepakati sebelumnya				
25.	Saya merasa nyaman dilingkungan sosial tempat kerja				
26.	Ruang kerja saya tidak kondusif untuk melakukan pekerjaan				
27.	Ditempat bekerja saya merasa adanya sikap saling menjatuhkan sesama rekan kerja				
28.	Saya merasa tidak puas dengan iklim kerja yang saya miliki				
29.	Apabila saya meminta saran, atasan bersedia memberikannya				
30.	Atasan mengetahui kesulitan yang saya hadapi dalam pekerjaan				
31.	Atasan saya tidak memberikan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan				
32.	Atasan saya lepas tangan setelah memberikan tugas				
33.	Kesempatan promosi ditempat saya bekerja, sama baiknya dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan lain				
34.	Tempat saya bekerja membantu saya berkembang secara profesional				
35.	Promosi ditempat saya bekerja diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang ditampilkan oleh karyawannya				
36.	Promosi di dapertemen saya tidak dilakukan secara transparan				
37.	Saya mendapatkan perlakuan istimewa dilingkungan kerja apabila bekerja dengan baik				
38.	Perusahaan ditempat saya bekerja meghargai kinerja yang baik dari karyawannya				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

39.	Meskipun saya bekerja dengan baik, saya tidak merasa diperlakukan baik (apresiasi) oleh atasan				
40.	Jika kinerja tidak memuaskan saya menerima teguran lisan hingga tulisan				
41.	Saya menjadi diri sendiri selama berada di lingkungan kerja				
42.	Saya bebas berkreasi asal tidak melanggar peraturan perusahaan				
43.	Saya merasa tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja				
44.	Saya merasa tidak terdapat sikap saling menghargai dan menghormati yang kuat dalam lingkungan pekerjaan				
45.	Saya merasa puas dengan penghasilan saat ini				
46.	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan				
47.	Saya merasa menerima upah yang tidak sesuai dengan beban kerja				
48.	Upah yang diterima masih jauh dari keahlian dan kerja keras saya				
49.	Saya merasa aman dengan pekerjaan saat ini				
50.	Saat ini tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain				
51.	Saya merasa tidak sejahtera dengan pekerjaan saya				
52.	Pekerjaan memberikan jaminan yang pasti dalam kehidupan saya				







Terima Kasih atas Partisipasi dan Bantuan yang diberikan
DATA TRY OUT VARIABEL Y (WORKPLACE WELL-BEING)

Table with 40 rows (Subjek) and 52 columns (NOMOR ITEM). Each cell contains a numerical value representing data points for each subject across 52 items.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**DATA TRY OUT VARIABEL X (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT)**

Subjek	NOMOR ITEM														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
6	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
7	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
8	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
9	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
10	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
11	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
13	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
14	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
15	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
16	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1
17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
19	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
20	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
21	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2
22	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
23	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
24	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
25	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
26	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
27	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
28	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
29	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
30	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
31	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
32	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
33	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
34	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
37	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
38	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
40	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



## LAMPIRAN C

### TABULASI DATA *TRY OUT*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



## Lampiran D

### Uji Validasi Dan Realibilitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## HASIL ANALISIS TO VARIABEL Y WWB

### ANALISIS 1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	52

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,1000	,59052	40
VAR00002	3,0250	,65974	40
VAR00003	3,2000	,51640	40
VAR00004	3,1000	,30382	40
VAR00005	3,2250	,42290	40
VAR00006	3,0750	,57233	40
VAR00007	3,1000	,30382	40
VAR00008	3,1250	,46340	40
VAR00009	3,2250	,42290	40
VAR00010	3,1750	,50064	40
VAR00011	3,2250	,42290	40
VAR00012	3,2500	,49355	40
VAR00013	3,2500	,58835	40
VAR00014	3,4000	,54538	40
VAR00015	3,4000	,63246	40
VAR00016	3,2000	,56387	40
VAR00017	3,2750	,50574	40
VAR00018	3,1000	,30382	40
VAR00019	3,2750	,45220	40
VAR00020	3,2250	,42290	40
VAR00021	3,3000	,46410	40
VAR00022	3,2250	,42290	40
VAR00023	3,2250	,57679	40
VAR00024	3,2250	,57679	40
VAR00025	3,2500	,54302	40
VAR00026	3,3000	,56387	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00027	3,2750	,55412	40
VAR00028	3,1500	,57957	40
VAR00029	3,2250	,53048	40
VAR00030	3,1500	,62224	40
VAR00031	3,0750	,57233	40
VAR00032	3,2750	,55412	40
VAR00033	3,3000	,68687	40
VAR00034	3,1250	,51578	40
VAR00035	3,1000	,59052	40
VAR00036	3,1500	,48305	40
VAR00037	3,1000	,59052	40
VAR00038	3,0250	,65974	40
VAR00039	3,2000	,51640	40
VAR00040	3,1000	,30382	40
VAR00041	3,2250	,42290	40
VAR00042	3,0750	,57233	40
VAR00043	3,1000	,30382	40
VAR00044	3,1250	,46340	40
VAR00045	3,2250	,42290	40
VAR00046	3,1750	,50064	40
VAR00047	3,2250	,42290	40
VAR00048	3,2500	,49355	40
VAR00049	3,2500	,58835	40
VAR00050	3,4000	,54538	40
VAR00051	3,4000	,63246	40
VAR00052	3,2000	,56387	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	163,2750	111,333	,337	,895
VAR00002	163,3500	110,797	,335	,895
VAR00003	163,1750	112,763	,260	,896
VAR00004	163,2750	114,256	,236	,896
VAR00005	163,1500	114,541	,128	,897
VAR00006	163,3000	114,933	,051	,899





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00007	163,2750	111,846	,614	,893
VAR00008	163,2500	110,808	,498	,893
VAR00009	163,1500	113,669	,225	,896
VAR00010	163,2000	111,600	,381	,894
VAR00011	163,1500	112,438	,364	,895
VAR00012	163,1250	111,804	,367	,894
VAR00013	163,1250	111,804	,300	,895
VAR00014	162,9750	110,846	,413	,894
VAR00015	162,9750	109,461	,455	,893
VAR00016	163,1750	113,892	,139	,897
VAR00017	163,1000	110,964	,438	,894
VAR00018	163,2750	111,846	,614	,893
VAR00019	163,1000	112,144	,369	,894
VAR00020	163,1500	110,951	,533	,893
VAR00021	163,0750	111,199	,456	,893
VAR00022	163,1500	110,695	,563	,893
VAR00023	163,1500	110,182	,443	,893
VAR00024	163,1500	110,490	,417	,894
VAR00025	163,1250	109,497	,536	,892
VAR00026	163,0750	109,199	,540	,892
VAR00027	163,1000	109,579	,517	,892
VAR00028	163,2250	110,435	,420	,894
VAR00029	163,1500	110,182	,486	,893
VAR00030	163,2250	108,589	,532	,892
VAR00031	163,3000	110,882	,388	,894
VAR00032	163,1000	109,272	,544	,892
VAR00033	163,0750	111,353	,280	,896
VAR00034	163,2500	110,346	,486	,893
VAR00035	163,2750	112,871	,212	,897
VAR00036	163,2250	113,820	,177	,897
VAR00037	163,2750	111,333	,337	,895
VAR00038	163,3500	110,797	,335	,895
VAR00039	163,1750	112,763	,260	,896
VAR00040	163,2750	114,256	,236	,896
VAR00041	163,1500	114,541	,128	,897
VAR00042	163,3000	114,933	,051	,899
VAR00043	163,2750	111,846	,614	,893





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00015	3,4000	,63246	40
VAR00017	3,2750	,50574	40
VAR00018	3,1000	,30382	40
VAR00019	3,2750	,45220	40
VAR00020	3,2250	,42290	40
VAR00021	3,3000	,46410	40
VAR00022	3,2250	,42290	40
VAR00023	3,2250	,57679	40
VAR00024	3,2250	,57679	40
VAR00025	3,2500	,54302	40
VAR00026	3,3000	,56387	40
VAR00027	3,2750	,55412	40
VAR00028	3,1500	,57957	40
VAR00029	3,2250	,53048	40
VAR00030	3,1500	,62224	40
VAR00031	3,0750	,57233	40
VAR00032	3,2750	,55412	40
VAR00033	3,3000	,68687	40
VAR00034	3,1250	,51578	40
VAR00037	3,1000	,59052	40
VAR00038	3,0250	,65974	40
VAR00039	3,2000	,51640	40
VAR00043	3,1000	,30382	40
VAR00044	3,1250	,46340	40
VAR00046	3,1750	,50064	40
VAR00047	3,2250	,42290	40
VAR00048	3,2500	,49355	40
VAR00049	3,2500	,58835	40
VAR00050	3,4000	,54538	40
VAR00051	3,4000	,63246	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	125,3750	96,804	,399	,911
VAR00002	125,4500	95,485	,456	,910
VAR00003	125,2750	99,589	,188	,913
VAR00007	125,3750	98,702	,497	,910
VAR00008	125,3500	97,413	,456	,910
VAR00010	125,3000	97,600	,399	,911

©

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00011	125,2500	99,628	,235	,912
VAR00012	125,2250	98,435	,318	,912
VAR00013	125,2250	97,922	,303	,912
VAR00014	125,0750	97,302	,390	,911
VAR00015	125,0750	95,199	,502	,909
VAR00017	125,2000	96,933	,462	,910
VAR00018	125,3750	98,702	,497	,910
VAR00019	125,2000	97,908	,411	,911
VAR00020	125,2500	96,910	,565	,909
VAR00021	125,1750	97,174	,481	,910
VAR00022	125,2500	96,551	,609	,909
VAR00023	125,2500	95,526	,526	,909
VAR00024	125,2500	96,397	,447	,910
VAR00025	125,2250	94,179	,695	,907
VAR00026	125,1750	93,789	,704	,907
VAR00027	125,2000	94,985	,602	,908
VAR00028	125,3250	95,763	,502	,909
VAR00029	125,2500	96,244	,506	,909
VAR00030	125,3250	94,635	,559	,909
VAR00031	125,4000	97,118	,386	,911
VAR00032	125,2000	94,933	,607	,908
VAR00033	125,1750	96,712	,341	,912
VAR00034	125,3500	96,797	,466	,910
VAR00037	125,3750	96,804	,399	,911
VAR00038	125,4500	95,485	,456	,910
VAR00039	125,2750	99,589	,188	,913
VAR00043	125,3750	98,702	,497	,910
VAR00044	125,3500	97,413	,456	,910
VAR00046	125,3000	97,600	,399	,911
VAR00047	125,2500	99,628	,235	,912
VAR00048	125,2250	98,435	,318	,912
VAR00049	125,2250	97,922	,303	,912
VAR00050	125,0750	97,302	,390	,911
VAR00051	125,0750	95,199	,502	,909

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
128,4750	101,794	10,08931	40

Terdapat beberapa aitem yang gugur pada analisis 2 yaitu : 3,11,39,47





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

VAR00043	3,1000	,30382	40
VAR00044	3,1250	,46340	40
VAR00046	3,1750	,50064	40
VAR00048	3,2500	,49355	40
VAR00049	3,2500	,58835	40
VAR00050	3,4000	,54538	40
VAR00051	3,4000	,63246	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	112,5250	89,538	,422	,914
VAR00002	112,6000	88,246	,477	,914
VAR00007	112,5250	91,948	,439	,915
VAR00008	112,5000	90,513	,439	,914
VAR00010	112,4500	90,408	,414	,914
VAR00012	112,3750	92,035	,245	,916
VAR00013	112,3750	91,112	,280	,916
VAR00014	112,2250	90,025	,413	,915
VAR00015	112,2250	87,922	,529	,913
VAR00017	112,3500	89,669	,488	,914
VAR00018	112,5250	91,948	,439	,915
VAR00019	112,3500	90,849	,411	,915
VAR00020	112,4000	89,938	,559	,913
VAR00021	112,3250	89,969	,502	,914
VAR00022	112,4000	89,682	,592	,913
VAR00023	112,4000	88,246	,556	,913
VAR00024	112,4000	89,631	,424	,914
VAR00025	112,3750	86,958	,725	,910
VAR00026	112,3250	86,687	,723	,910
VAR00027	112,3500	87,721	,633	,912
VAR00028	112,4750	88,204	,557	,913
VAR00029	112,4000	88,964	,535	,913
VAR00030	112,4750	87,794	,550	,913
VAR00031	112,5500	89,895	,403	,915
VAR00032	112,3500	87,669	,638	,912

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

VAR00033	112,3250	89,815	,331	,916
VAR00034	112,5000	89,590	,486	,914
VAR00037	112,5250	89,538	,422	,914
VAR00038	112,6000	88,246	,477	,914
VAR00043	112,5250	91,948	,439	,915
VAR00044	112,5000	90,513	,439	,914
VAR00046	112,4500	90,408	,414	,914
VAR00048	112,3750	92,035	,245	,916
VAR00049	112,3750	91,112	,280	,916
VAR00050	112,2250	90,025	,413	,915
VAR00051	112,2250	87,922	,529	,913

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
115,6250	94,599	9,72622	36

Terdapat beberapa aitem yang gugur pada analisis 3 yaitu : 12,48

**ANALISIS 4**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	34

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,1000	,59052	40
VAR00002	3,0250	,65974	40
VAR00007	3,1000	,30382	40
VAR00008	3,1250	,46340	40
VAR00010	3,1750	,50064	40
VAR00013	3,2500	,58835	40
VAR00014	3,4000	,54538	40
VAR00015	3,4000	,63246	40
VAR00017	3,2750	,50574	40
VAR00018	3,1000	,30382	40

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00019	3,2750	,45220	40
VAR00020	3,2250	,42290	40
VAR00021	3,3000	,46410	40
VAR00022	3,2250	,42290	40
VAR00023	3,2250	,57679	40
VAR00024	3,2250	,57679	40
VAR00025	3,2500	,54302	40
VAR00026	3,3000	,56387	40
VAR00027	3,2750	,55412	40
VAR00028	3,1500	,57957	40
VAR00029	3,2250	,53048	40
VAR00030	3,1500	,62224	40
VAR00031	3,0750	,57233	40
VAR00032	3,2750	,55412	40
VAR00033	3,3000	,68687	40
VAR00034	3,1250	,51578	40
VAR00037	3,1000	,59052	40
VAR00038	3,0250	,65974	40
VAR00043	3,1000	,30382	40
VAR00044	3,1250	,46340	40
VAR00046	3,1750	,50064	40
VAR00049	3,2500	,58835	40
VAR00050	3,4000	,54538	40
VAR00051	3,4000	,63246	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	106,0250	84,692	,452	,915
VAR00002	106,1000	83,477	,502	,915
VAR00007	106,0250	87,410	,432	,916
VAR00008	106,0000	86,256	,405	,916
VAR00010	105,9500	85,792	,422	,916
VAR00013	105,8750	86,933	,244	,918
VAR00014	105,7250	85,589	,404	,916
VAR00015	105,7250	83,692	,507	,915





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00017	105,8500	85,464	,453	,915
VAR00018	106,0250	87,410	,432	,916
VAR00019	105,8500	86,336	,407	,916
VAR00020	105,9000	85,477	,550	,914
VAR00021	105,8250	85,533	,490	,915
VAR00022	105,9000	85,426	,557	,914
VAR00023	105,9000	83,579	,573	,914
VAR00024	105,9000	85,272	,409	,916
VAR00025	105,8750	82,471	,729	,912
VAR00026	105,8250	82,251	,723	,912
VAR00027	105,8500	83,105	,648	,913
VAR00028	105,9750	83,512	,577	,914
VAR00029	105,9000	84,092	,574	,914
VAR00030	105,9750	82,999	,580	,914
VAR00031	106,0500	84,972	,442	,916
VAR00032	105,8500	82,951	,664	,913
VAR00033	105,8250	85,276	,332	,918
VAR00034	106,0000	84,718	,524	,914
VAR00037	106,0250	84,692	,452	,915
VAR00038	106,1000	83,477	,502	,915
VAR00043	106,0250	87,410	,432	,916
VAR00044	106,0000	86,256	,405	,916
VAR00046	105,9500	85,792	,422	,916
VAR00049	105,8750	86,933	,244	,918
VAR00050	105,7250	85,589	,404	,916
VAR00051	105,7250	83,692	,507	,915

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
109,1250	89,958	9,48464	34

Terdapat beberapa aitem yang gugur pada analisis 4 yaitu : 13,49





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00046	3,1750	,50064	40
VAR00050	3,4000	,54538	40
VAR00051	3,4000	,63246	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99,5250	79,435	,457	,919
VAR00002	99,6000	78,400	,493	,918
VAR00007	99,5250	82,051	,446	,919
VAR00008	99,5000	81,077	,396	,919
VAR00010	99,4500	80,562	,421	,919
VAR00014	99,2250	80,435	,395	,919
VAR00015	99,2250	78,743	,486	,918
VAR00017	99,3500	80,438	,430	,919
VAR00018	99,5250	82,051	,446	,919
VAR00019	99,3500	80,797	,443	,919
VAR00020	99,4000	79,990	,586	,917
VAR00021	99,3250	80,071	,519	,918
VAR00022	99,4000	80,246	,551	,918
VAR00023	99,4000	78,195	,595	,917
VAR00024	99,4000	79,990	,415	,919
VAR00025	99,3750	77,471	,715	,915
VAR00026	99,3250	77,302	,704	,915
VAR00027	99,3500	77,772	,667	,916
VAR00028	99,4750	78,102	,601	,917
VAR00029	99,4000	78,605	,607	,917
VAR00030	99,4750	78,102	,556	,917
VAR00031	99,5500	79,638	,454	,919
VAR00032	99,3500	77,413	,706	,915
VAR00033	99,3250	80,122	,326	,921
VAR00034	99,5000	79,436	,533	,918
VAR00037	99,5250	79,435	,457	,919
VAR00038	99,6000	78,400	,493	,918
VAR00043	99,5250	82,051	,446	,919
VAR00044	99,5000	81,077	,396	,919

VAR00046	99,4500	80,562	,421	,919
VAR00050	99,2250	80,435	,395	,919
VAR00051	99,2250	78,743	,486	,918

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102,6250	84,599	9,19779	32

Tidak terdapat aitem yang gugur pada analisis 5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	38,9250	11,763	,464	,811
VAR00002	38,3500	10,079	,620	,796
VAR00003	38,9750	10,999	,502	,807
VAR00004	38,9500	11,279	,597	,802
VAR00006	38,2500	11,833	,359	,817
VAR00007	38,8750	11,343	,543	,805
VAR00008	38,8500	11,259	,540	,804
VAR00009	38,9000	12,708	,197	,825
VAR00010	38,9750	11,974	,378	,816
VAR00011	38,5750	12,097	,235	,827
VAR00012	38,3250	11,763	,349	,818
VAR00014	38,6750	9,763	,680	,789
VAR00015	39,0750	10,994	,515	,806

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41,9750	13,153	3,62673	13

Terdapat beberapa aitem yang gugur pada analisis 2 yaitu : 9 dan 11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### ANALISIS 3

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	11

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,0500	,38895	40
VAR00002	3,6250	,66747	40
VAR00003	3,0000	,55470	40
VAR00004	3,0250	,42290	40
VAR00006	3,7250	,45220	40
VAR00007	3,1000	,44144	40
VAR00008	3,1250	,46340	40
VAR00010	3,0000	,39223	40
VAR00012	3,6500	,48305	40
VAR00014	3,3000	,68687	40
VAR00015	2,9000	,54538	40

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32,4500	10,408	,452	,823
VAR00002	31,8750	8,779	,624	,806
VAR00003	32,5000	9,538	,539	,815
VAR00004	32,4750	9,948	,587	,812
VAR00006	31,7750	10,435	,360	,829
VAR00007	32,4000	10,041	,521	,817
VAR00008	32,3750	9,779	,586	,811
VAR00010	32,5000	10,513	,403	,826
VAR00012	31,8500	10,336	,362	,829
VAR00014	32,2000	8,523	,673	,801
VAR00015	32,6000	9,785	,472	,821

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,5000	11,692	3,41940	11

Tidak terdapat aitem yang gugur pada analisis 3.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran E

### Skala Penelitian

#### SKALA PENELITIAN

*Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Saya yang bertandatangan

di bawah ini Nama : Rio

Kurniadi

NIM : 11661101187

Prodi : Psikologi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedang melaksanakan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Psikologi UIN Suska Riau. Oleh karena itu demi terlaksananya penelitian, saya memohon kesediaan saudara/saudari untuk menjawab skala ini. Skala ini bukanlah tes, tidak ada penilaian benar atau salah karena jawaban yang saudara/saudari pilih adalah kondisi yang paling sesuai dengan diri saudara/saudari. Identitas serta jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Sebelum mengembalikan skala dimohon untuk mengisi identitas dan memeriksa kembali agar tidak ada yang terlewat. Selamat mengerjakan, atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

**Peneliti**

Rio Kurniadi

**Identitas Subjek**

Nama / inisial :  
Jabatan :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Nomor HP :

Untuk setiap pernyataan yang tersedia, saudara/saudari dipersilahkan memberikan jawaban dengan menuliskan tanda ceklis (✓) pada kolom yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang menggambarkan diri saudara/saudari. Adapun pilihan jawabannya sebagai berikut :

**SS :** Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi saudara/saudari S : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi saudara/saudari

**TS :** Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi saudara/saudari STS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi saudara/i







©

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak IptA  
Hak Cipta  
Hak Paten  
Hak Merek  
Hak Rahasia  
Hak Penemuan Baru  
Hak Perlindungan  
Hak Desain Industri  
Hak Desain Sirkuit Terpadu  
Hak Perlindungan Karya Sastra  
Hak Perlindungan Karya Seni Rupa dan Budaya  
Hak Perlindungan Karya Ilmiah dan Seni

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacu sumber dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21.	Atasan mengetahui kesulitan yang saya hadapi dalam pekerjaan				
22.	Atasan saya tidak memberikan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan				
23.	Atasan saya lepas tangan setelah memberikan tugas				
24.	Kesempatan promosi ditempat saya bekerja, sama baiknya dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan lain				
25.	Tempat saya bekerja membantu saya berkembang secara profesional				
26.	Saya mendapatkan perlakuan istimewa dilingkungan kerja apabila bekerja dengan baik				
27.	Perusahaan ditempat saya bekerja menghargai kinerja yang baik dari karyawannya				
28.	Saya merasa tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja				
29.	Saya merasa tidak terdapat sikap saling menghargai dan menghormati yang kuat dalam lingkungan pekerjaan				
30.	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan				
31.	Saat ini tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain				
32.	Saya merasa tidak sejahtera dengan pekerjaan saya				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SKALA 2**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan				
2.	Perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan				
3.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk mengembangkan keterampilan dalam bekerja				
4.	Perusahaan memberikan perlakuan sama pada setiap karyawan untuk mengembangkan karir				
5.	Atasan memberikan bantuan saat saya kesulitan				
6.	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja saya				
7.	Perusahaan ditempat saya bekerja menghargai setiap usaha ekstra/lebih yang saya lakukan saat bekerja				
8.	Atasan saya peka terhadap kesulitan bawahan				
9.	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan				
10.	Perusahaan menyelenggarakan acara kumpul bersama untuk refreshing karyawan				
11.	Perusahaan rutin mengadakan acara silaturahmi keluarga bagi karyawan				

*Terima Kasih atas Partisipasi dan Bantuan yang diberikan*



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	2	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	8
2	2	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	
4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	
																																					1	
2	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	0	
2	6	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	9	
2	7	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	8	
2	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1
2	9	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	9	
3	0	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	8	
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	9	
3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	9	
3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	9	
3	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	4	9	
3	5	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	8	
3	6	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	8	
3	7	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	9	
3	8	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	9	
3	9	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	8	
4	0	4	4	1	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	
4	1	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	9	
4	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	9	
4	3	3	3	3	1	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	0		
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	1	4	3	4	3	5			
4	5	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	8		
4	6	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	9	
4	7	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	7		
4	8	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	8	







**DATA PENELITIAN**  
**VARIABEL Y (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT)**

Subjek	NOMOR ITEM											JLH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	29
2	3	3	4	4	1	4	4	4	2	2	4	35
3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	31
4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	37
5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
7	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31
8	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	33
9	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	35
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
11	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	34
12	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	34
13	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	37
14	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	30
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
17	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	29
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
19	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	37
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
22	4	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	32
23	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	41
24	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3	4	35
25	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	37
26	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	38
27	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	37
28	4	4	4	3	2	2	2	1	4	2	2	30
29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
32	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33
33	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	27
34	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	34

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


35	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	26
36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
39	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	29
40	3	3	4	4	1	4	4	4	2	2	4	35
41	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	31
42	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	37
43	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
45	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31
46	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	33
47	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	35
48	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
49	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	34
50	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	34
51	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	37
52	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	30
53	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
54	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
55	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	29
56	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
57	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	37
58	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
59	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
60	4	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	32
61	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	41
62	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3	4	35
63	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	37
64	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	38
65	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	37
66	4	4	4	3	2	2	2	1	4	2	2	30
67	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
68	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
70	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33
71	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	27
72	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	34



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

73	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	26
74	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
76	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
77	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	29
78	3	3	4	4	1	4	4	4	2	2	4	35
79	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	31
80	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	37
81	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
83	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31
84	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	33
85	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	35
86	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
87	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	34
88	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	34
89	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	37
90	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	30
91	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
92	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
93	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	29
94	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
95	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	37
96	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
97	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
98	4	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	32



## Lampiran G

### Uji Normalitas

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

## NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
WWB	98	82,00	107,00	92,4796	5,96075	,305	,244	-,372	,483
POS	98	26,00	41,00	33,0918	2,86855	,123	,244	,512	,483
Valid N (listwise)	98								

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





# Lampiran H

## Uji Linearitas

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

## LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
POS * WWB	98	100,0%	0	0,0%	98	100,0%

### Report

WWB

POS	Mean	N	Std. Deviation
26,00	85,0000	2	,00000
27,00	91,0000	2	,00000
29,00	84,5000	6	,54772
30,00	97,6000	5	4,92950
31,00	87,0000	6	3,28634
32,00	90,3750	24	5,79214
33,00	92,2667	15	2,34419
34,00	92,5000	10	3,68932
35,00	98,8182	11	5,32575
37,00	96,6923	13	5,39111
38,00	98,0000	2	,00000
41,00	88,0000	2	,00000
Total	92,4796	98	5,96075

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WWB * POS	Between Groups	(Combined)	1690,295	11	153,663	7,525	,000
		Linearity	606,354	1	606,354	29,693	,000
		Deviation from Linearity	1083,941	10	108,394	5,308	,000
Within Groups			1756,164	86	20,421		
Total			3446,459	97			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WWB * POS	,419	,176	,700	,490

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

## Lampiran I

### Uji Hipotesis

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

## Uji Hipotesis

Correlations

		WWB	POS
WWB	Pearson Correlation	1	,419**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	98	98
POS	Pearson Correlation	,419**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	98	98

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Lampiran J

### Verbatim Wawancara

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Verbatim Wawancara

Nama Inisial : HD  
 Pekerjaan : Karyawan  
 Waktu : Kamis, 07-11-2019, Jam : 11.00 WIB  
 Lokasi : Area PT. Indo jaya agrinusa kampar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P/S	Uraian Wawancara
P S P S P S P S P S P S P S	Assalamualaikum.. <b>Walaikumsalam..</b> Perkenalkan nama saya Rio Kurniadi saya mahasiswa dari Fakultas Psikologi. Nama bapak siapa? <b>Nama saya HD</b> Bolehkah saya mengganggu waktu bapak sebentar? <b>Iya, apa yang bisa saya bantu?</b> Jadi begini pak, saya kesini ingin bertanya-tanya sedikit tentang PT. Indo jaya agrinusa ini pak. <b>Iya.</b> Bapak sebagai karyawan disini apakah bapak pernah merasa ada kendala atau hal yang membuat bapak untuk bermalas-malasan dalam bekerja? <b>Iya, itu pasti ada</b> Dalam hal apa itu pak? <b>Di PT. Indo jaya agrinusa ini kan sitem kerjanya sistem kontrak, jadi ya saya kurang puas aja dengan sistem kontrak yang di berikan terhadap karyawan.</b> kenapa itu pak? <b>Iya, besok ketika kontrak yang diberikan sudah habis saya harus</b>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<p><b>bagaimana, untung-untung kontrak saya diperpanjang, seumpama kontrak saya tidak di perpanjang, ya saya harus mencari pekerjaan ke tempat lain lagi.</b></p>
P	Kalau saya boleh tahu berapa lama kontrak kerjanya di PT. Indo jaya agrinusa ini pak?
S	<b>Hmm...Kurang lebih satu tahun.</b>
P	Itu kan waktu yang lumayan lama pak.
S	<b>Iya sih, lumayan lama.</b>
P	Disini gaji yang di peroleh dari perusahaan setiap bulannya berapa pak?
S	<b>Disini gajinya 2.400.000 setiap bulannya.</b>
P	Luamayan besar ya pak.
S	<b>Iya, lumayan la untuk kebutuhan sehari-hari.</b>
P	Apakah bapak sudah mempunyai istri?
S	<b>Allhamdulillah sudah.</b>
P	Kalau anak pak?
S	<b>Allhamdulillah ada satu.</b>
P	Jadi apakah gaji bapak yang sebanyak itu cukup untuk kehidupan bapak sehari-hari?
S	<b>Cukup tu insyaallah cukup, tapi ya emang pas-pasan lah untuk kehidupan sehari-hari, tapi ya buat yang lain-lain mesti dipertimbangan dulu kalau gaji segitu.</b>
P	Jadi pak selain gaji pokok segitu apakah ada penambahan lain di luar gaji?
S	<b>Pastinya ada, kalau lembur ya dihitung perjamnya 20.000 sampai 30.000 perjam.</b>
P	Selain itu pak, apa yang membuat bapak kurang nyaman dalam bekerja?
S	<b>Ya disini kan makan siang di tanggung, tapi yang kurang kami sukai makanannya sering terlambat di kasih kepada kami, misalkan</b>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P S P S P S P S	<p><b>lewat dari jam makan siang.</b></p> <p>Jadi kalau misalkan karyawan uda pada kelaparan, terpaksa la ya pak menunggu sampai makanannya datang?</p> <p><b>Ya begitu la.</b></p> <p>Kalau seumpamanya ada kejadian atau kecelakaan di saat sedang bekerja, apakah ada jaminan pak?</p> <p><b>Pastinya ada, masing-masing karyawan dapat tanggungan dari perusahaan, tapi ngurusnya lumayan susah sih, dan juga banyak yang bilang dalam pencairan terhitung lumayan lama.</b></p> <p>Begitu ya pak, kalau masalah izin, apakah perusahaan memperbolehkan untuk izin apabila ada kendala tidak masuk kerja pak?</p> <p><b>Kadang bisa dan juga kadang tidak diperbolehkan.</b></p> <p>Baiklah pak, sekian dulu pertanyaan saya pak. Terimakasih sudah bersedia untuk saya wawancara pak.</p> <p><b>Iya, sama-sama</b></p>
--------------------------------------	---





KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

**SURAT KETERANGAN  
HASIL UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)  
DENGAN SOFT WARE TURNITIN**

No. B-344/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2022

Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Psikologi UIN Suska Riau menjelaskan bahwa telah dilakukan uji kesamaan (*similarity check*) untuk mencegah terjadinya plagiasi dan duplikasi dengan menggunakan *software Turnitin* pada proposal skripsi mahasiswa berikut ini:

Nama Mahasiswa : Rio Kurniadi

NIM : 11661101187

Judul Proposal : Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Workplace Well-Being pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar

Dosen Pembimbing : H. Jhon herwanto, S.Psi., M.Si

Tanggal Uji Turnitin : 07 Juli 2022

Hasil Uji Turnitin : **Tingkat Kesamaan Proposal (Similarity Index) yaitu 30%  
(Maksimal 40%)**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Pekanbaru, 08 Juli 2022

Wakil Dekan II,



Dr. Wiyik Shofiah, S.Psi., M.Si

NIP. 197610152005012004

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# JAPFA

## PT INDOJAYA AGRINUSA

Jl. G.M. Amin No. 14 Kel. Simpang Baru Kec. Tampan Pekanbaru - Riau 28293  
Telp. (0761) 561688

Sungai Pinang, 18 Juni 2022

Nomor : 84/IJA/PKU/V/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Telah Selesai Riset

Kepada Yth : Bapak/Ibu  
Dekan Fakultas Psychology  
Uin Suska Riau  
di -

Pekanbaru

Dengan hormat,

Atas nama PT. Indojaya Agrinusa dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :

Nama Lengkap : Rio Kurniadi  
NIM : 11661101187  
Program Studi : Psikologi  
Judul : "Hubungan antara Percived Organizational Suppor dengan Workplace Well Being pada Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar"

**Behar telah selesai melakukan riset di PT. Indojaya Agrinusa dari tanggal 13 s/d 20 Oktober 2021**

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan termima kasih.

Hormat Kami

**PT INDOJAYA AGRINUSA**  
UNIT HATCHERY - PEKANBARU

P & GA

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
1. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



# JAPFA

PT. INDOJAYA AGRINUSA

Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang Km. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar - Riau  
 Telp. 0812 752 3927 - 0812 758 3884 Website : www.japfacomfeed.co.id E-mail : inusa@indosat.net.id

Sungai Pinang, 13 Oktober 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 Nomor : 71/IJA-SO/PKU/X/2021  
 Lampiran : -  
 Perihal : Menerima Izin Riset

Kepada Yth : Bapak/Ibu  
 Dekan Fakultas Psikologi  
 Uin Suska Riau  
 di -


Pekanbaru

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat Izin Riset dari Mahasiswa Jurusan Psikologi, dengan ini kami dari PT. Indojaya Agrinusa menerima Izin Riset Mahasiswa tersebut atas nama :

Nama Lengkap : Rio Kurniadi  
 NIM : 11661101187  
 Program Studi : Psikologi  
 Judul : "Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Workplace Well Being pada Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar"

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan termima kasih.

Hormat Kami  
  
**JAPFA**  
**PT. INDOJAYA AGRINUSA**  
 UNIT HATCHERY - PEKANBARU  
Suhiril Afendi  
 P & GA

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 UIN Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Nomor :  
Sifat :  
Lampiran :  
Hal :  
Tgl-Undang :

: B-1840E/Un.04/F.VI/PP.00.9/10/2021 Pekanbaru, 08 Oktober 2021  
: Biasa  
: -  
: Mohon Izin Riset

Kepada Yth.  
Pimpinan PT. Indojaya Agrinusa Kampar  
Kampar

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Rio Kurniadi  
NIM : 11661101187  
Jurusan : Psikologi S1  
Semester : XI (Sebelas)

ditugaskan untuk melakukan riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

*"Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Workplace Well-Being pada Karyawan PT.Indojaya Agrinusa Kampar"*.

untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001





# JAPFA

PT. INDOJAYA AGRINUSA

Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang Km. 42 Desa Koto Tibun, Kec. Kampar, Kab. Kampar - Riau  
 Telp. 0812 752 1016 - 0812 758 3884 Website : www.japfacomfeed.co.id E-mail : inusa@indosat.net.id

Kampar, 02 September 2021

No. Ref : 005/IJA-504/IX/2021

Menerima Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth,  
 Dekan Fakultas Psikologi  
 UIN Suska Riau  
 di -  
 Pekanbaru

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya surat izin Try Out Penelitian dari Mahasiswa Jurusan Psikologi, dengan ini kami dari PT. Indojaya Agrinusa menerima izin Try Out Penelitian Mahasiswa tersebut atas nama :

Nama Lengkap	: Rio Kurnadi
NIM	: 11661101187
Tempat Tgl. Lahir	: Pekanbaru, 18 Oktober 1997
Program Studi	: Psikologi S1
Semester	: XI ( Sebelas )
Judul Skripsi	: " Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Workplace Well - Being Pada Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar "

Demikianlah Surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,

Novia Elfira  
 Adm P & GA



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kota milik UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU