



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

"HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA ”

SKRIPSI

**Disusun Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Strata 1 (S1) Psikologi**



OLEH

ANNISA INTAN SALSABILA

12160122125

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF

KASIM RIAU

1447H/2025M



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 PEMBIMBING

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA

Disusun Oleh:

ANNISA INTAN SALSABILA

NIM. 121601221260

SKRIPSI

Telah diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 9 September 2025

Pembimbing,

Ikhwanisifa, M.Psi., Psikolog

NIP. 19860427 201503 2 005



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

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://psi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

PENGESAHAN PENGUJI

Nama Mahasiswa : Annisa Intan Salsabila
NIM : 12160122125
Judul Skripsi : Hubungan *Psychological Capital* dengan *Workplace Well-Being*
Pada Guru Sekolah Luar Biasa

Diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari / Tanggal : Rabu / 10 September 2025
Bertepatan dengan : Rabu / 17 Rabi'ul Awal 1447 H

TIM PENGUJI

Ketua

Ricca Angreini Munthe, M.A
NIDN 2019088501

Sekretaris

Ikhwanisifa, M.Psi, Psikolog
NIDN 1027048603

Penguji I

Dr. Hidirwati Cucuani, M.Psi
NIDN 2018108201

Penguji II

Dina Hava Sufya, M.Si
NIDN 2019099005

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Dr. Chairani, M.A., Psikolog
NIDN 2007127901



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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama: ANNISA INTAN SALCABILA

NIM: 12160172125

Tempat/Tgl Lahir: Batam / 2 Agustus 2002

Fakultas/ Pascasarjana: psikologi / s1

Prodi: psikologi

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

Hubungan psychological Capital dengan workplace well-being pada guru Sekolah luar biasa

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila 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, 25 September 2025
Yang membuat pernyataan



NIM: 12160172125

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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.

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

QS. Al-Insyirah:6-7

“Hatiku tenang mengetahui apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkan ku”

(Umar bin Khattab)

“Anda yakin maka anda bisa, itu motto yang dipegang teguh”

(Cuplikan Mars SMPN 26 Batam)

**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.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil ‘alamiin

Puji dan syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, kekuatan, dan kesempatan yang diberikan hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan penuh hormat dan cinta, karya ini saya persembahkan untuk kedua orangtua tercinta:

Ayah Hendra Yudha, A.Md dan Umi Alveni Astatik, S.T.

Terima kasih atas doa yang tak pernah putus, kasih sayang yang tak terhingga, kesabaran yang tak pernah habis, serta pengorbanan yang tak terhitung sejak awal hingga detik ini. Semoga keberhasilan ini dapat menjadi awal dari banyak hal baik yang bisa diberikan. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan pengorbanan ayah dan umi baik di dunia maupun di akhirat



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

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Segala puji kepada Allah SWT atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta berkah-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan laporan. Shalawat serta salam tidak lupa dihadiahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliah menuju zaman yang terang benderang seperti saat ini. Peneliti sangat bersyukur karena dapat menyelesaikan skripsi mengenai **“Hubungan Psychological Capital dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa”**. Dengan segala kerendahan hati peneliti juga mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE,M.Si,Ak,CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau periode 2025-2029. Peneliti menyampaikan terima kasih atas dukungan ibu melalui kebijakan yang diberlakukan serta fasilitas akademik selama perkuliahan.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau periode 2021-2024. Kemudian, Ibu Dr. Lisy Chairani, S.Psi., Psikolog, M.A. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau periode

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.

2025-2029. Peneliti menyampaikan terima kasih atas dukungan yang bapak dan ibu diberikan selama perkuliahan hingga skripsi ini berakhir.

3. Bapak Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau periode 2021-2025 sekaligus dosen penasihat akademik. Peneliti menyampaikan terima kasih karena bapak telah memberikan bimbingan, nasihat, dan motivasi selama perkuliahan berlangsung hingga menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Diana Elfida, M.Si., Psikolog selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau periode 2025-2029. Peneliti menyampaikan rasa terima kasih atas dukungan dan kebijakan selama perkuliahan hingga skripsi ini berakhir.
5. Ibu Dr. Vivik Shofiah, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan II Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Periode 2021-2025. Ibu Dr. Sri Wahyuni, M.A., M.Psi., Psikolog Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Periode 2025-2029. Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih atas dukungan dan arahan yang telah ibu berikan selama perkuliahan berlangsung.
6. Ibu Dr. Yusnelita Muda, S.Si., M.Sc selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Periode 2021-2025. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif

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.

Kasim Riau Periode 2025-2029 sekaligus menjadi narasumber I peneliti. Terima kasih ibu telah memberikan saran, nasehat dukungan dan arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Ikhwanisifa, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang sabar dalam memberikan bimbingan, arahan dan bantuan selama penyusunan skripsi. Selalu meluangkan waktu dan tenaga ditengah kesibukan yang dijalani hingga selesainya penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak ibu, semoga ilmu nya berkah dan mendapat balasan baik dari Allah SWT.
8. Ibu Dina Haya Sufya, M.Si selaku narasumber II yang telah memberikan masukan, nasihat, saran serta dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, atas jasa, kontribusi dan kesabaran Bapak dan Ibu selama memberikan ilmu- ilmu dalam perkuliahan.
10. Seluruh Staf Karyawan Bagian Akademik, Tata Usaha, Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.
11. Kepala sekolah SLB Cendana, SLB Panam Mulia, SLB Al- Faqih, SLB Insan Mutiara, SLB Pelita Nusa, SLB Kasih Ibu, SLB Pelita Hati, SLBN Sri Mujinab, SLB Melati, SLB Mutiara Hati, SLB Baikuntha, SLBN

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.

Pembina, SLB Anak Mandiri, dan SLB Pendowo Limo yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan *tryout* dan penelitian. Dan terima kasih juga kepada guru-guru SLB atas kerjasama dan kontribusi dalam melakukan pengisian skala.

12. Cinta pertama Ayah Hendra Yudha, A.Md. dan Umi Alveni Astatik, S.T. yang selalu mendoakan, menguatkan, mengerahkan segala usaha dan dukungan tanpa mengenal lelah. Selanjutnya, kepada kak Nurul yang selalu memberikan contoh yang baik, pribadi yang kuat, lapang dada, dan terus memberikan inspirasi. Dan adik laki-laki satu satunya, Ais yang selalu keren dan berpegang teguh pada impian, salut.
13. Paman dan Bibi yang terbaik (Alm) Syahrial, S.Pd dan Dr. H. Alvina Wesnita, A.Md., R.O., SE., M.Pd. Terima kasih telah bersama penulis sejak kecil, menjadi contoh yang baik, telah memberikan kasih sayang, doa serta dukungan hingga saat ini.
14. Nenek Syofiarni dan keluarga besar Zaini, Kakek Syafril Abbas dan keluarga besar pondok. Terima kasih telah memberikan inspirasi dan nasihat kepada penulis.
15. Sahabat sejak SMP yaitu; Wina Pratika Zalmi, Talitha Neysa, Nabila Syafira Syukri, Rizka Fitriyanti Ikhsan, Annisa Dwivana, Kurnia Helmiati, Maharani Az-zahra, dan Aulia Syahrani Octavia terima kasih untuk selalu mendoakan, mendengarkan keluh kesah peneliti, memberikan masukan, memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan meraih

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.

gelar seperti kalian. Dan yang terakhir kepada Silvi Ramadani Afnur yang telah menjadi *support system* dari mahasiswa baru hingga dalam pelaksanaan penelitian dan membantu peneliti untuk berkeliling ke SLB se- Kota Pekanbaru.

16. Dini Ariani, Haviza Azda Faradiba Lubis, Nindia Amrol, Yuyun Maidayanti, dan Zahria Millati. Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan untuk selalu memberikan canda tawa, kebersamaan, saling membantu sejak mahasiswa baru hingga meraih gelar sarjana. Kehadiran dan bantuan kalian sangat berarti dalam perjalanan hidup peneliti.
17. Seluruh teman teman kelas F angkatan 2021 yang sejak awal sudah berjuang dan bekerja sama dari zaman pembelajaran jarak jauh (PJJ) hingga mendapatkan gelar sarjana.
18. Teman-teman PPL Rutan Kelas I Pekanbaru 2024, Aisha Salsabilla, Heidisa Alauddina, Lola Mutiara, dan Dina Maulina Br Siregar yang telah memberikan dukungan serta mendengarkan keluh kesah peneliti.
19. Teman-teman KKN Mangsang 2024 terima kasih telah memberikan dukungan dan berbagi pengalaman yang baik kepada peneliti sejak masa KKN.
20. Annisa Intan Salsabila, diri saya sendiri. Terima kasih telah bertahan hingga akhir.

Semua pihak yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebut satu persatu, semoga bantuan dan dukungannya mendapat balasan berlipat ganda dari Allah SWT. Peneliti menyadari dalam penulisan

**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.

skripsi ini cukup jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan peneliti. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, September 2025

Peneliti

Annisa Intan Salsabila



DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penulisan	9
D. Keaslian Penelitian.....	10
E. Manfaat Penulisan	14
BAB II.....	15
LANDASAN TEORI	15
A. <i>Workplace Well-Being</i>	15
1. Pengertian <i>Workplace Well-Being</i>	15
2. Dimensi <i>Workplace Well-Being</i>	16
3. Faktor yang mempengaruhi <i>Workplace Well-Being</i>	19
B. <i>Psychological Capital</i>	23
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i>	23
2. Aspek <i>Psychological Capital</i>	24
3. Faktor yang mempengaruhi <i>Psychological Capital</i>	27
C. Kerangka Berfikir.....	28
D. Hipotesis penelitian.....	33
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel	34
C. Definisi Operasional.....	34
D. Populasi dan sampel	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	38
F. Validitas dan Reabilitas.....	41



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.

G.	Analisis Data.....	45
H.	Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	45
BAB IV		46
HASIL DAN PEMBAHASAN		46
A.	Pelaksanaan Penelitian	46
B.	Hasil Penelitian.....	47
1.	Gambaran Responden	47
2.	Hasil Uji Asumsi.....	49
3.	Hasil Uji Hipotesis.....	51
4.	Kategorisasi Data Penelitian	52
5.	Analisis Tambahan	54
C.	Pembahasan.....	55
BAB V		61
KESIMPULAN DAN SARAN		61
A.	Kesimpulan.....	61
B.	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		63



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 Blue Print Workplace Well-Being	39
Tabel 3. 2 Blue Print Psychological Capital.....	40
Tabel 3. 3 Uji Daya Beda Aitem Skala Workplace Well-Being (Tryout).....	42
Tabel 3. 4 Uji daya beda aitem skala psychological capital (tryout).....	43
Tabel 3. 5 Uji Reabilitas.....	44
Tabel 3. 6 Jadwal pelaksanaan penelitian	45
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Data Demografi Responden.....	48
Tabel 4. 2 Uji normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov	49
Tabel 4. 3 Uji normalitas menggunakan Skewness dan Kurtosis.....	50
Tabel 4. 4 Uji Linearitas.....	51
Tabel 4. 5 Uji Hipotesis.....	51
Tabel 4. 6 Gambaran Hipotetik Dan Empirik Variabel Workplace Well-Being.....	52
Tabel 4. 7 Norma kategorisasi.....	53
Tabel 4. 8 Gambaran Hipotetik Dan Empirik Variabel Psychological Capital	53
Tabel 4. 9 Norma Kategorisasi.....	53
Tabel 4. 10 Uji korelasi antar aspek psychological capital dengan workplace well-being	54



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 LAMPIRAN

Lampiran A : Lembar Validasi Alat Ukur	72
Lampiran B : Permohonan Izin Penggunaan Alat Ukur	80
Lampiran C : Skala Penelitian	108
Lampiran D : Tabulasi Data Analisis Aitem.....	112
Lampiran E : Hasil Uji Reabilitas dan Daya Beda Aitem	120
Lampiran F : Data Demografi Penelitian.....	126
Lampiran G : Tabulasi Data Penelitian.....	132
Lampiran H : Hasil Uji Frekuensi Data Demografi.....	147
Lampiran I : Hasil Uji Asumsi.....	151
Lampiran J : Hasil Uji Hipotesis	153
Lampiran K : Hasil Analisis Tambahan	155
Lampiran L : Surat Menyurat	157



HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA

Annisa Intan Salsabila

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

12160122125@students.uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Psychological capital merupakan sekumpulan kondisi psikologis yang terdiri dari harapan, efikasi diri, resiliensi dan optimis yang berkontribusi pada meningkatkan kesejahteraan ditempat kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara ilmiah hubungan *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada guru sekolah luar biasa. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dengan subjek penelitian sebanyak 142 guru sekolah luar biasa di Pekanbaru. *Psychological capital* diukur menggunakan *psychological capital questionnaire* (PCQ-24), sedangkan *workplace well-being* diukur dengan *workplace well-being index*. Hasil analisis Spearman's Rho menemukan nilai $r = 0,271$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($P < 0,01$), artinya terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada guru sekolah luar biasa. Hubungan yang positif artinya semakin tinggi *psychological capital* semakin tinggi pula *workplace well-being* yang dirasakan oleh guru sekolah luar biasa, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Temuan ini memberikan gambaran bahwa guru dengan *psychological capital* tinggi cenderung memiliki tingkat *workplace well-being* yang lebih baik. Oleh karena itu, implikasi dari hasil ini adalah pentingnya penguatan aspek psikologi positif untuk upaya peningkatan kesejahteraan di tempat kerja.

Kata Kunci: Psychological capital, Workplace well-being, guru, sekolah luar biasa

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.



THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORKPLACE WELL-BEING IN SPECIAL SCHOOL TEACHERS

Annisa Intan Salsabila

Faculty of Psikologi Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau

12160122125@students.uin-suska.ac.id

ABSTRACT

Psychological capital is a set of psychological conditions consisting of hope, self-efficacy, resilience and optimism that contribute to improving well-being in the workplace. The purpose of this study was to scientifically determine the relationship between psychological capital and workplace well-being in special school teachers. The sampling technique was carried out using the purposive sampling method, with 142 special school teachers in Pekanbaru as research subjects. Psychological capital was measured using the psychological capital questionnaire (PCQ-24), while workplace well-being was measured using the workplace well-being index. The results of the Spearman's Rho analysis found a value of $r = 0.271$ with a significance value of 0.001 ($P < 0.01$), meaning that there is a positive relationship between psychological capital and workplace well-being in special school teachers. A positive relationship means that the higher the psychological capital, the higher the workplace well-being felt by special school teachers, thus the hypothesis in this study is accepted. The findings provides an illustration that teachers with high psychological capital tend to have better levels of workplace well-being. Therefore, the implication of these results is the importance of strengthening positive psychology aspects in efforts to improve welfare in the workplace.

Keywords: Psychological capital, Workplace well-being, teacher, special school

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

Sekolah luar biasa merupakan lembaga pendidikan formal yang terkhusus untuk memberikan pendidikan kepada anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus. Sebagai lembaga pendidikan sekolah luar biasa (SLB) dibentuk oleh banyak unsur yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan, yang proses intinya adalah pembelajaran bagi peserta didik (Nasution dkk, 2022).

Di Indonesia, sekolah luar biasa (SLB) memiliki empat jenjang, dimulai dari TK, SD, SMP, dan SMA dengan siswa SLB terbanyak berada di jenjang SD (52,5%) dan paling sedikit di TK (1,2%). SLB juga dikelompokkan kembali berdasarkan enam ketunaan, yakni tunanetra, tunagrahita, tunadaksa, tunarungu, autisme, dan lainnya (Rizti, 2024). Data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, pada tahun 2024 terdapat 27.077 orang yang menjadi guru SLB. Angka ini meningkat tipis dibanding tahun 2023 yaitu sebanyak 26.681 orang. Dengan jumlah siswa sebanyak 158.792 siswa Sekolah Luar Biasa (SLB) ajaran 2023/2024, lebih dari 17% bersekolah di Jawa Barat Jumlah ini jadi yang terbanyak di Pulau Jawa (goodstats,2024). Sementara di Pekanbaru terdapat 15 sekolah dengan jumlah guru sebanyak 207 orang dan 1215 siswa (Dapodik, 2025).

Sekolah reguler dengan sekolah SLB memiliki bentuk pengajaran yang berbeda, guru Sekolah Luar Biasa (SLB) dituntut untuk mengarahkan

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.

seluruh kemampuan, kompetensi yang kreativitas, keterampilan, pemikirannya dalam mendidik dan memberikan pembelajaran kepada anak-anak berkebutuhan khusus, kesabaran, inovasi, kompetensi untuk memberikan penjelasan kepada orang tua tentang kondisi anak. Serta guru SLB juga harus selalu bersikap profesional dengan kompetensi yang dimiliki dan memiliki keahlian dalam menangani masalah akademik, emosional, dan perilaku siswa (Cahyaningtyas dkk, 2020; Hoffenbartal & Bocos, 2015; Martadinata dkk, 2020; Wulan & Putri, 2016).

Perubahan kurikulum juga menjadi problematika yang dihadapi oleh guru. Perubahan kurikulum ini menyebabkan para guru kebingungan dan mengalami kendala. Berdasarkan hasil penelitian dari salah satu guru di SLB penggerak, diketahui bahwa guru menghadapi kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kurikulum merdeka dikarenakan dibutuhkannya adaptasi terhadap kurikulum merdeka (Utama & Marlina, 2023; Wijayanti, 2016).

Kompetensi diatas harus dapat dicapai oleh guru SLB. Kompetensi yang tidak dapat diselesaikan dengan baik akan menyebabkan masalah karena guru memainkan peran signifikan dalam menyukseskan jalannya pendidikan sehingga perlu memperhatikan kesejahteraan (Nasution dkk, 2025). Kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) yang dipaparkan oleh Page (2005) memiliki dua dimensi yaitu, *core affect* adalah perasaan sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka yang berkaitan dengan perasaan secara umum berupa rasa nyaman dan tidak

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.

nyaman bercampur dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia. Untuk *work value* menekankan perasaan pada nilai intrinsik dan ekstrinsik sebagai derajat harga, kepentingan, dan hal-hal yang disukai oleh individu di tempat kerja (Page, 2005).

Hasil-hasil penelitian terkait *workplace well-being* menunjukkan bahwa sebagian guru dari dua SLB Negeri di Jakarta mengalami masalah kesejahteraan di tempat kerja yang berkaitan dengan kondisi kerja yakni terbatasnya luas bangunan SLB Negeri dan hubungan interpersonal yang kurang baik dengan sesama guru. Kemudian, terkait supervisi, sikap kepala sekolah yang kurang bijaksana serta sistem *reward* yang tidak pernah diberikan (Wulan & Putri, 2016). Temuan lain memaparkan bahwa karier sebagai guru SLB tidak mudah untuk dijalani (Santoso & Setiawan, 2018). Kesejahteraan sangat dibutuhkan oleh guru untuk mendukung pelaksanaan berbagai tuntutan pekerjaan di sekolah (Hutapea & Budiarto, 2016).

Guru SLB memiliki tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, guru kesulitan mengontrol siswa jika terlalu banyak siswa berkebutuhan khusus dalam satu kelas (Tarnoto, 2016). Di Indonesia, penerapan kurikulum standar SLB, satu guru harus mengajar 5 murid (Ciasico, 2018). Sesuai dengan Peraturan dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia nomor 47 tahun 2023 yang mengungkapkan bahwa rombongan belajar berisi 5 peserta didik untuk SDLB dan 8 peserta didik untuk SMPLB dan SMALB. Hal ini menyebabkan guru beresiko mendapat stressor dari aktivitasnya sebab berkenaan pada tugas serta

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.

tanggung jawabnya, diantaranya menjadi fasilitator, memiliki kapabilitas mendidik, mengarahkan, melatih siswanya (Putri & Sudinadji, 2024).

Dalam menjalankan pekerjaannya guru SLB dihadapkan dengan banyak karakteristik dari anak-anak berkebutuhan khusus seperti: tuna grahita, tuna daksa, tuna netra, dll. Oleh karena itu, tidak cukup hanya memiliki pengetahuan dan ketrampilan dasar, melainkan harus menyeluruh seperti menguasai konsep dan ketrampilan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik ABK (Kasirah, 2011). Disisi lain, kurangnya pelatihan untuk optimalisasi kompetensi bagi guru yang mengajar di Sekolah Luar Biasa oleh dinas pendidikan terkait (Haikal dkk, 2022). Kondisi diatas menjelaskan gambaran mengenai dimensi *work value intrinsic* dari *workplace well-being*.

Setelah melakukan pekerjaan guru akan diberi kompensasi (gaji) atau upah yang didapatkan dari sekolah luar biasa (SLB). Di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki upah yang rendah (Jatengprov, 2023). Bahkan pada satu Kabupaten di Riau guru SLB hanya di beri upah senilai 97 ribu (Detiknews, 2017). Memiliki upah yang rendah dan tidak terpenuhi hak-hak sebagai guru akan mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan sulit untuk maksimal dalam bekerja (Rahmi dkk, 2021).

Selain gaji atau upah, kondisi kerja guru yang mengajar di SLB memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan guru yang mengajar di sekolah regular (Wardhani, 2012). Temuan dari (Budiningsih dkk, 2021) memaparkan bahwa guru SLB biasanya dituntut untuk menggunakan tenaga

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 tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Guru memiliki risiko menerima stressor dimana sumber stress yang ditemukan pada guru SLB antara lain menghadapi anak berkebutuhan khusus (ABK) yang sulit dikendalikan, keluhan dan tuntutan orang tua, kesulitan dalam menerapkan metode pembelajaran yang tepat dalam mengajar ABK. Kehadiran stressor berdampak pada individu seperti; mudah marah, cepat lelah, sakit kepala berdampak juga pada organisasi yaitu; menurunnya semangat kerja seperti kurang disiplin dan sering absen, atau mengundurkan diri (Tahrirah, 2019). Kondisi diatas menjelaskan gambaran mengenai dimensi *work value extrinsic* dari *workplace well-being*.

Berdasarkan hasil riset mengenai tingkat *workplace well-being* dari Wulan & Putri (2016) menunjukkan bahwa guru SLB Negeri di DKI Jakarta sebagian besar berada dalam tingkat *workplace well-being* yang rendah. Tinggi atau rendahnya *workplace well-being* juga berkaitan dengan aspek intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki oleh guru SLB.

Penelitian pada sampel karyawan/i yang bekerja di Jakarta secara *work from home* (WFH) menunjukkan *workplace well-being* pada sampel yang berbeda, yaitu mayoritas karyawan berada di kategori yang tinggi, namun masih ditemukan sebagian yang berada di kategori sedang dan rendah. Temuan ini mencerminkan bahwa kondisi *workplace well-being* pekerja di Indonesia masih belum optimal (Liantama & Dahesihsari, 2022).

Penelitian dari Agustini (2021) dari sampel perawat disalah satu RS di Pekanbaru menunjukkan bahwa tingkat *workplace well-being* pada

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.

perawat berada pada 70% masuk dalam kategori tinggi, 15,5% berada dalam kategori sedang dan 13,8% berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menandakan yakni kondisi *workplace well-being* disalah satu RS di Pekanbaru sudah baik. Penelitian mengenai kesejahteraan di tempat kerja pada guru SLB di Indonesia masih terbatas, terutama di Kota Pekanbaru yang memiliki 24.704 guru SMA/SMK dan SLB negeri dan swasta (Cakap,2023).

Kesejahteraan kerja menjadi penting bagi guru agar mereka dapat memberikan usaha maksimal dalam mencapai kesuksesan murid dan lebih kompeten dalam memenuhi berbagai tuntutan yang ada di lingkungan kerja dan menempati posisi tertinggi dalam penelitian organisasi pengalaman individu di tempat kerja, baik emosional maupun sosial. Yang dimana kesejahteraan di tempat kerja merupakan faktor penting dalam optimalisasi produktivitas kerja. Terlihat pada karyawan yang merasakan kesejahteraan di tempat kerja cenderung lebih produktif daripada yang tidak (Danna & Griffin, 1999; Joo & Lee, 2017; Wulan & Putri, 2016). Karyawan yang merasa sejahtera juga memiliki harapan yang tinggi, dapat menyeimbangkan tantangan kerja dengan kompetensi, fokus pada pekerjaan, menunjukkan minat dalam pekerjaan mereka, dan mampu menjaga emosi positif (Kagaari & Munene, 2007); (Lyubomksky dkk, 2005).

Workplace well-being dipengaruhi oleh beberapa variabel sebagai berikut; *work satisfication* (Supardi dkk, 2023) bahwa kepuasan kerja

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.

karyawan pada umumnya terpenuhi dalam lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan. *Work value*, berdasarkan temuan dari Zahro (2018) diketahui bahwa ada hubungan antara *workplace well-being* dan *work value*. Bahwa semakin lanjut usia pekerja dapat mempengaruhi *workplace well-being*.

Psychological capital dan kebahagiaan dari Ikhwanisifa dkk (2024) dalam penelitian memaparkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja dipengaruhi oleh *psychological capital* dan kebahagiaan. Temuan ini memaparkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* dan kebahagiaan karyawan, maka semakin tinggi juga kesejahteraan yang dirasakan karyawan ditempat kerja.

Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada *psychological capital* sebagai faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan (Culbertson dkk,2010). Temuan ini memaparkan bahwa *psychological capital* memiliki potensi yang penting dalam menerapkan psikologi positif di organisasi serta meningkatkan *psychological capital* karyawan jadi strategi yang efisien untuk mengoptimalkan kesejahteraan di tempat kerja.

Psychological capital merupakan konsep yang terbentuk dari empat aspek utama, yaitu: *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Keempat aspek ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja karyawan di tempat kerja. Penelitian tentang *psychological capital* pada karyawan menjadi relevan karena dapat memberikan pemahaman yang lebih baik untuk organisasi dalam upaya

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.

meningkatkan kesejahteraan karena *psychological capital* dapat memprediksi kesejahteraan ditempat kerja (Triccia & Satiningsih, 2020; Xu dkk, 2022; Youssef-morgan & Luthans, 2015).

Anggraini & Fajrianthi (2019) memaparkan bahwa individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi umumnya menampilkan keyakinan dalam menyikapi tugas atau tantangan, memiliki ketekunan yang kuat, dapat memproyeksikan masa depan, dan punya rencana yang positif untuk mengantisipasi kemungkinan buruk saat menghadapi perubahan. Hasil temuan lain mengenai tingkat *psychological capital* dari Maharani dkk (2024) mengungkapkan bahwa pegawai dengan *psychological capital* tinggi memiliki tingkat *workplace well-being* yang lebih baik, tercermin dari tingkat kepuasan, motivasi, dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, pegawai dengan *psychological capital* rendah mengalami kesulitan dalam mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja.

Psychological capital juga dapat mempunyai dampak penting dalam mencapai tingkat kesejahteraan yang tinggi (Weiner dalam Sun dkk, 2022; Rabenu dkk, 2017). Oleh karena itu, individu dengan *psychological capital* yang lebih tinggi akan memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan menganggap dirinya cukup kompeten untuk melakukan pekerjaan tersebut, sehingga dapat mempertahankan semangat dan motivasi jangka panjang. Didorong oleh keadaan positif dan motivasi yang terus-menerus ini, potensi batin mereka akan semakin terstimulasi, sehingga

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.

menunjukkan kebahagiaan dan prestasi kerja yang lebih tinggi di tempat kerja (Mahfud dkk, 2019; Schürmann dkk, 2020).

Sun dkk (2022) memaparkan bahwa modal psikologis guru yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan perasaan sejahtera di tempat kerja melalui kognisi makna kerja. Hasil ini dapat meningkatkan pemahaman mengenai kesejahteraan di tempat kerja, yang mungkin mendukung pengembangan intervensi yang efektif selama pengajaran sehari-hari.

Berdasarkan paparan fenomena diatas maka peneliti akan membahas mengenai “Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Workplace Wellbeing* Pada Guru Sekolah Luar Biasa”

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada pemaparan latar belakang diatas maka timbul rumusan masalah pada penelitian ini “Apakah terdapat hubungan *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada guru sekolah luar biasa ?”

C. Tujuan Penulisan

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji secara ilmiah keterikatan *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada guru sekolah luar biasa.

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.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian berlandaskan pada temuan yang sudah dilaksanakan sebelumnya dengan kajian yang sama yaitu mengenai *workplace well-being* antara lain:

1. Na'imah dkk (2021) memaparkan penelitian dengan judul *Development of the Dimensions of the Teacher's Workplace Well-Being in Islamic School*. Hasil temuan ini menjelaskan bahwa kesejahteraan ditempat kerja itu bersifat multidimensi. Beberapa peneliti telah mengembangkan instrumen penelitian tentang kesejahteraan di tempat kerja dari berbagai perspektif. Temuan ini memperluas dimensi kesejahteraan kerja guru di lingkungan organisasi sekolah Islam. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dimensi kesejahteraan kerja guru di pesantren adalah dimensi dedikasi, dimensi emosi positif, dimensi penghargaan, dimensi kerjasama, dimensi kepuasan kerja, dan dimensi kedekatan sosial. Adapun perbedaan dengan temuan ini dengan penelitian yang akan datang yaitu pada responden. Temuan ini responden berasal dari sekolah islam sedangkan penelitian yang akan datang responden berasal dari guru sekolah luar biasa di Kota Pekanbaru. Kemudian pada penggunaan teori, dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor eksplorasi menghasilkan enam dimensi yang didapat dari berbagai sumber. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu menerapkan teori dari Page.

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.

2. Wulan & Putri (2016), memaparkan penelitian dengan judul “*Job Demands Dan Workplace Well-Being Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri*”. Diketahui ada pengaruh yang relevan *job demands* terhadap *workplace well-being* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. Adapun perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang adalah pada responden. Pada temuan ini responden berasal dari sekolah luar biasa di DKI Jakarta sedangkan penelitian yang akan datang subjek berasal dari guru sekolah luar biasa di Kota Pekanbaru. Kemudian perbedaan temuan ini dengan penelitian yang akan datang yaitu pada penggunaan alat ukur *workplace well-being index* yang pada temuan ini berjumlah 35 dan pada penelitian yang akan datang berjumlah 56. Alat ukur ini merupakan hasil modifikasi penulis.
3. Ikhwanisifa dkk (2024) memaparkan penelitian dengan judul *Peran Psychological Capital dan Kebahagiaan Terhadap Workplace Well-Being: Studi Pada Pekerja di Universitas Islam X di Universitas Islam X di Pekanbaru*. Berdasarkan hasil penelitian ini *psychological capital* (PsyCap) dan tingkat kebahagiaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *workplace well-being* bagi karyawan. Temuan ini memaparkan bahwa semakin tinggi PsyCap dan tingkat kebahagiaan karyawan, semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang mereka rasakan di tempat kerja. Karyawan yang punya harapan tinggi kepada pekerjaan mereka, senantiasa optimis, memiliki keyakinan diri untuk mencapai tujuan kerja, serta tangguh untuk menghadapi tantangan, merasa

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.

nyaman dan bahagia dalam menunaikan pekerjaan mereka, akan memaksimalkan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja.. Adapun perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang adalah pada responden. Pada penelitian ini responden berasal dari dosen di universitas islam x di Pekanbaru sedangkan penelitian yang akan datang responden berasal dari guru sekolah luar biasa di Kota Pekanbaru. Kemudian, dalam penelitian ini menggunakan variabel kebahagiaan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi *workplace well-being*. Sedangkan dalam penelitian yang akan datang hanya menggunakan satu variabel bebas.

4. Kuniadewi (2016) memaparkan penelitian dengan judul *Psychological Capital dan workplace well-being sebagai prediktor bagi employe engagement*". Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pertama, *Psychological capital* mempengaruhi secara langsung terhadap *employe engagement* secara positif, akan tetapi tidak menunjukkan cukup memenuhi ambang batas untuk disebut dikatakan signifikan. Kedua, kesejahteraan di tempat kerja memiliki dampak positif *employe engagement*. Selain itu, modal psikologis dan kesejahteraan di tempat kerja bersama-sama mempengaruhi *employe engagement*. Namun, modal psikologis tidak secara signifikan menjadi prediktor *employe engagement*. Adapun perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang yaitu pada responden. Pada penelitian ini responden berasal dari karyawan di inspektoral jendral kementrian x sedangkan

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.

penelitian yang akan datang responden berasal dari guru sekolah luar biasa di Kota Pekanbaru. Kemudian perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang yaitu pada penggunaan alat ukur *workplace well-being index* yang pada penelitian ini berjumlah 40 dan pada penelitian yang akan datang berjumlah 56. Alat ukur ini merupakan hasil modifikasi peneliti.

5. Kurniadi (2022) dengan judul penelitian “Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Workplace Well-Being* Pada Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar”. Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan terdapat korelasi 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 karyawan. Adapun perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang terletak pada responden. Pada penelitian ini responden berasal dari karyawan di Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar sedangkan penelitian yang akan datang responden berasal dari guru sekolah luar biasa di Kota Pekanbaru. Kemudian, dalam penelitian ini menggunakan variabel *perceived organizational support* sebagai variabel bebas yang mempengaruhi *workplace well-being*. Sedangkan dalam penelitian yang akan datang menggunakan variabel *psychological capital*.

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.

E. Manfaat Penulisan

Mengacu pada tujuan penulisan penelitian ini menghasilkan manfaat penulisan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu untuk memberikan pengetahuan dan mengembangkan bahan referensi psikologi positif mengenai *psychological capital* dan *workplace well-being*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan bahwa lembaga pendidikan dapat memahami korelasi mengenai *psychological capital* dan *workplace well-being* dan mampu mempertahankan *workplace well-being* yang dimiliki.

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 II

LANDASAN TEORI

A. *Workplace Well Being*

1. Pengertian *Workplace well being*

Workplace well-being atau dikenal dengan kesejahteraan di tempat kerja. Dalam hal ini menurut Page (2005) *workplace well-being* dapat diartikan sebagai afeksi nyaman yang dialami pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Afeksi ini berhubungan dengan afeksi umum pekerja (*core affect*) dan nilai-nilai pekerjaan (*work value*), baik yang bersifat intrinsik (*work value intrinsic*) maupun ekstrinsik (*work value extrinsic*).

Workplace well-being merupakan perspektif seseorang tentang kesejahteraan di tempat kerja, yang berkorelasi dengan mutu dan proteksi fisik, afeksi, suhu, serta kondisi organisasi selama menjalankan tugas (Fridayanti & Fitri, 2019). *Workplace well-being* merupakan kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja agar dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dan saling memberikan dukungan dengan rekan kerja (Hudin & Budiani, 2021).

Menurut Cooper & Quick (2017) *workplace well-being* merupakan kesejahteraan di lingkungan kerja merujuk pada mekanisme di mana seseorang dapat secara maksimal menggunakan kemampuannya agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ini mencakup kondisi di mana individu merasa sejahtera di tempat kerja ketika mereka bekerja dalam tim

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 saling mendukung dan bekerja sama dengan efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh yang sudah memaparkan kesimpulan dari *workplace well-being* merupakan perasaan sejahtera yang dirasakan oleh individu dalam menjalani pekerjaan yang mencakup perasaan positif dan hubungan sosial.

2. Dimensi *Workplace Well-Being*

Menurut Page (2005) *workplace well-being* ialah perasaan sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka yang berkaitan dengan perasaan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). *Core affect* ialah suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia. Sedangkan *work value* menekankan pada nilai intrinsik dan ekstrinsik sebagai derajat harga, kepentingan, dan hal-hal yang disukai oleh individu di tempat kerja. Dimensi *workplace well-being* sebagai berikut:

a. *Core Affect*

Komponen yang mencakup seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan yang mengacu pada timbulnya perasaan sebagai berikut; menunjukkan rasa puas, senang, bersemangat, dan merasa terpenuhi/terpuaskan. Russel dalam Page (2005) menyebut bahwa *core affect* merupakan kondisi dimana

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.

aktivitas manusia dipengaruhi oleh rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur beserta gairah.

b. *Work Value*

Kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsik maupun mereka dari pekerjaan sebagai berikut:

1) *Work Value Intrinsic*

Dimensi ini berkaitan erat dengan perasaan karyawan terhadap tugas yang mereka hadapi di tempat kerja. Dinilai bahwa dimensi ini memiliki dampak yang lebih besar dalam meningkatkan kesejahteraan kerja di antara individu. Pada dimensi intrinsik terdapat lima parameter sebagai berikut:

- a). Tanggung jawab dalam bekerja adalah afeksi yang dirasakan oleh seorang karyawan ketika mereka diberikan tugas dan dipercaya untuk menyelesaikannya dengan baik.
- b). Makna pekerjaan merupakan cara di mana seorang karyawan memaknai pekerjaannya, baik secara individu maupun dalam kerangka yang lebih luas yang terkait dengan pekerjaannya.
- c). Kemandirian dalam pekerjaan merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara mandiri, tanpa terus-menerus memerlukan campur tangan orang lain.
- d). Penggunaan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menggunakan

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.

pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

- e). Perasaan pencapaian dalam pekerjaan adalah hasil dari upaya individu dalam konteks pekerjaan di mana karyawan merasa puas dengan pencapaian mereka, merasa bangga karena bisa mencapai hasil yang diinginkan.

2) *Work value extrinsic*

Dimensi ekstrinsik merupakan representasi dari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perasaan karyawan saat mereka bekerja, dimensi ekstrinsik sebagai berikut:

- a). Pemanfaatan waktu dengan optimal adalah kesadaran karyawan akan pengaturan waktu kerja mereka, yang membantu mereka menciptakan keseimbangan antara hidup pribadi dengan pekerjaan (*work-life balance*).
- b). Kondisi kerja merujuk pada situasi di tempat kerja yang mencerminkan seberapa puas karyawan terhadap lingkungan kerja, termasuk kondisi fisik ruangan kerja dan budaya organisasi yang ada di perusahaan.
- c). Supervisi adalah bentuk atasan memperlakukan karyawan di lokasi kerja, termasuk memberikan *support*, perilaku yang positif, bantuan saat dibutuhkan, dan memberikan penghargaan kepada mereka.

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.

- d). Peluang promosi merupakan kesempatan yang didapatkan karyawan guna mengembangkan karier profesional mereka di tempat kerja tersebut.
- e). Pengakuan terhadap kinerja yang baik adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah memperlihatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerjanya yang kurang.
- f). Penghargaan yang diberikan kepada karyawan di tempat kerja adalah bentuk pengakuan atau pujian yang diberikan untuk mendorong mereka agar terus meningkatkan kinerjanya.
- g). Upah didefinisikan sebagai bentuk kepuasan karyawan yang timbul karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa kompensasi finansial berdasarkan kinerja atau lingkungan kerja yang mereka alami.
- h). Keamanan kerja adalah rasa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan karena mereka merasa aman dan stabil dalam pekerjaan mereka di tempat kerja.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Workplace well-being*

a. *Work Satisfaction*

Berdasarkan penelitian dari Supardi dkk (2023) bahwa *work satisfaction* karyawan pada umumnya terpenuhi dalam lingkungan yang mendorong kesejahteraan karyawan. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan dan harus mendapat manajemen 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.

baik oleh perusahaan itu sendiri agar dapat berkontribusi secara maksimal. Fungsi pegawai juga berupa pemikiran, kemampuan fisik dan mental. Namun tidak menutup kemungkinan perlunya mengarahkan akomodasi yang baik kepada karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Ketidakpuasan pada karyawan dalam bekerja mempengaruhi hasil yang mereka lakukan.

b. *Work Value*

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Zahro (2018) ditemukan bahwa ada korelasi antara *workplace well-being* dan *work value* pada karyawan PT Gressboard Mojokerto. Temuan ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Page (2005) yang memaparkan untuk menilai *workplace well-being*, nilai-nilai dalam pekerjaan sangat penting karena dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

c. Kebahagiaan

Hasil penelitian dari Ikhwanisifa dkk (2024) memaparkan bahwa *psychological capital* dan kebahagiaan berpengaruh positif terhadap *workplace well-being*. Terlihat saat karyawan memiliki modal psikologis dan merasa bahagia setiap menghadapi pekerjaannya maka hal ini akan membantunya memiliki kesehatan mental fisik dan psikis yang positif. Seseorang yang bahagia lebih cenderung mempunyai fisik sehat dan psikologis yang 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.

(Røysamb dkk, 2003). Kepuasan individu terhadap pekerjaan selama bekerja muncul karena terdapat perasaan bahagia dan emosi yang positif (Boehm & Lyubomirsky, 2008).

Demikian juga, individu akan lebih memiliki kinerja baik, bertanggung jawab dan kooperatif jika memiliki kebahagiaan yang tinggi (George, dalam (Ikhwanisifa, dkk, 2024).

d. *Locus of control*

Berdasarkan hasil penelitian dari Restika & Sjabadhyni (2013) mengenai *workplace well-being* dan *locus of control* ada korelasi yang positif dan signifikan dalam pekerjaan karyawan. Hasil memaparkan jika internal *locus of control* karyawan di perusahaan manufaktur tinggi, maka *workplace well-being* nya juga tinggi. Dan sebaliknya, jika eksternal *locus of control* karyawan di perusahaan manufaktur itu rendah, maka tingkat *workplace well-being* juga akan rendah. Hasil pemaparan ini sejalan dengan yang diungkapkan Spector dkk (2002) bahwa ada korelasi mengenai *locus of control* dengan *workplace well-being*, yaitu seseorang yang berada pada tingkat *workplace well-being* tinggi lebih cenderung *locus of control* internal daripada *locus of control* eksternal.

e. *Job demand*

Berdasarkan penelitian dari Wulan & Putri (2016) konsisten dengan temuan sebelumnya bahwa *job demand* memberikan

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.

dampak signifikan terhadap *workplace well-being*. Ini mengindikasikan bahwa jika tingkat *job demand* itu rendah, maka semakin tinggi *workplace well-being*, dan sebaliknya, jika tingkat *job demand* itu tinggi, maka semakin rendah tingkat *workplace well-being*.

f. *Psychological capital*

Berdasarkan penelitian dari Yuniarti & Muchtar (2019) terdapat perbedaan signifikan mengenai persepsi modal psikologis dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan di tempat kerja dari pegawai Kementerian X. Penelitian memaparkan bahwa terdapat korelasi mengenai *psychological capital* (PsyCap) dengan *well-being*. Culbertson dkk (2010) mengungkapkan bahwa PsyCap berkorelasi dengan tipe *hedonic* dan *eudaimonic* pada *well-being*. Temuan ini menyebutkan bahwa PsyCap dapat menjadi elemen penting dalam penerapan psikologi positif dalam organisasi, dan optimalisasi PsyCap karyawan menjadi solusi efektif untuk meningkatkan *well-being* di tempat kerja. Temuan memaparkan bahwa intervensi mikro atau intervensi berbasis internet (mengembangkan *hope*, *self-efficacy*, resiliensi dan *optimism*) dapat meningkatkan *well-being* (Alkahtani dkk, 2020).

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. *Psychological Capital*

1. *Pengertian Psychological Capital*

Luthans dkk (2015) *psychological capital* didefinisikan sebagai tingkat perkembangan pikiran positif individu yang mencakup keyakinan diri untuk menyelesaikan tugas sulit (*self-efficacy*), penafsiran positif terhadap peristiwa masa kini dan masa depan (*optimism*), terdapat tujuan dan upaya untuk mencapainya (*hope*), serta kemampuan untuk bangkit dan menghadapi tantangan (*resilience*).

Luthans & Luas (2022) memaparkan bahwa *psychological capital* (*PsyCap*) merupakan kumpulan empat kondisi psikologis sehat guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja, harapan, kemanjuran, ketahanan, dan optimisme. Secara bersama-sama, keempat bagian tersebut berkontribusi lebih dari sekedar jumlah bagiannya. Di tempat kerja, setiap karyawan dapat membangun modal psikologis untuk meningkatkan kinerja pribadi mereka dan pemberi kerja dapat membangun modal psikologis untuk meningkatkan kinerja organisasi di seluruh tim dan seluruh tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh yang sudah memaparkan ditarik kesimpulan bahwa *psychological capital* adalah sekumpulan kondisi psikologis yang tersusun dari harapan, efikasi diri, resiliensi dan optimis yang berkontribusi pada meningkatkan kesejahteraan ditempat kerja.

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.

2. Aspek *Psychological Capital*

Luthans dkk (2007) mengungkapkan modal psikologis atau *psychological capital* memiliki aspek sebagai berikut yaitu:

a. *Hope* (Harapan)

Harapan berfokus pada penciptaan inovasi, memiliki rasa puas dapat memotivasi menjadi pribadi yang sukses (*willpower*), dan mampu menyelesaikan masalah juga mencapai target pekerjaan (*waypower*) (Snyder dkk, 1991). Penelitian dari Snyder memaparkan harapan lebih bersifat sebagai suatu proses kognitif atau cara berpikir, di mana seseorang dapat menetapkan tujuan dan harapan yang realistis namun tetap menantang. Individu kemudian berupaya meraih tujuan tersebut dengan tekad yang berasal dari dirinya sendiri, disertai energi serta keyakinan akan kontrol internal. Konsep ini dikenal oleh Snyder dan koleganya sebagai "agensi" atau "kemauan." (Luthans dkk, 2015).

Hope yang dimiliki individu akan mampu mencari jalan keluar dari permasalahan dan hambatan yang dihadapi demi meraih target atau tujuan yang sudah ditetapkan (Agustin & Jannah, 2021).

Berdasarkan sejumlah definisi dari tokoh diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa harapan merupakan kemampuan positif dalam merencanakan untuk meraih suatu tujuan.

b. *Optimism* (Optimisme)

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.

Optimisme adalah cara seseorang mengartikan peristiwa negatif sebagai hasil dari faktor luar, bersifat sementara, dan terbatas pada situasi tertentu saat ini (Larson & Luthans, 2006). Optimis dalam hal ini merupakan keyakinan individu untuk berpikir dengan positif (Triccia & Satiningsih, 2020). Dengan memiliki pola pikir positif dan keyakinan akan masa depan yang sukses, karyawan akan menghasilkan kinerja terbaik mereka. Di perusahaan jasa, optimisme tidak begitu mendominasi kinerja karyawan karena mereka lebih fokus pada pencapaian target dan menjaga hubungan yang harmonis dengan klien sebagai mitra kerja (Liwarto & Kurniawan, 2015).

Optimism menurut Seligman (2002) merupakan cara untuk melihat situasi atau peristiwa dengan sudut pandang positif yang berhubungan dengan pencapaian akademik. Orang yang optimis adalah orang yang melihat semua yang terjadi dalam hidupnya sebagai sesuatu yang positif dan yakin akan berhasil di masa depan.

Berdasarkan sejumlah definisi dari tokoh diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa optimis adalah upaya individu memiliki kecendrungan untuk mengharapakan hasil yang positif.

c. Resiliensi (Ketahanan)

Resiliensi (fleksibilitas, kekuatan) merujuk pada kemampuan atau kapasitas individu, kelompok, atau komunitas untuk menghadapi, mengurangi, atau bahkan menghindari dampak negatif dari situasi 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.

tidak menyenangkan dalam hidup, dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan. Individu yang resilien akan mampu belajar dan berkembang dari situasi yang menyulitkan bagi dirinya (Agustin & Jannah, 2021).

Resiliensi merupakan kemampuan psikologis yang bersifat positif pada seseorang, yang memungkinkannya untuk mengatasi ketidakpastian, konflik, dan kegagalan. Dengan resiliensi ini, seseorang dapat membangun perubahan positif, kemajuan, serta meningkatkan tanggung jawab (Luthans,dkk 2007).

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa resiliensi adalah kemampuan dari individu dalam mengatasi dan meminimalisir bahaya atau situasi yang tidak diinginkan.

d. *Self Efficacy* (Keyakinan Diri)

Bandura (1997) menguraikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya yang akan memengaruhinya dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan memutuskan tujuan yang tinggi dan tidak takut dalam menjalankan pekerjaan yang sulit (Luthans, 2011).

Keyakinan diri atau efikasi diri mendorong individu untuk mampu melaksanakan tugas secara optimal serta mampu memengaruhi situasi disekitarnya. Eefikasi diri yang tinggi menyebabkan individu mempunyai tingkat fokus yang tinggi terhadap pekerjaan atau tujuan yang ingin dicapai

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.

meskipun dirinya dihadapkan dengan kesulitan yang menghambat sekalipun, dirinya tidak mudah menyerah (Sari & Handayani, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa efikasi diri adalah kemampuan individu untuk yakin dan percaya terhadap kemampuan yang dimiliki.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Capital*

Luthans dkk (2007) memaparkan bahwa *psychological capital* di dipengaruhi dua faktor; yaitu kemampuan mengelola kemampuan kognitif, yaitu sejauh mana individu mampu mengatur kognitif dengan baik; dan mempengaruhi kapasitas manajemen, yaitu kemampuan individu dalam mengelola perasaannya.

Riset terdahulu yang dilakukan oleh Guangyi & Shanshan (2016) menjelaskan bahwa *psychological capital* dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk atribut individu seperti usia, pendidikan, kepribadian, dan jenis kelamin, serta faktor-faktor lain seperti atribut individu, latar belakang sosial-budaya, kondisi organisasi, dan lingkungan.

Pengalaman kerja juga mempengaruhi tingginya tingkat *psychological capital* yang dimiliki oleh guru SLB pada salah satu kota di Jawa Tengah (Desiavi & Siswati, 2020). Hal ini relevan dengan individu yang lebih lama bekerja memiliki *psychological capital* yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang baru memulai bekerja (McMurray dkk, 2010).

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.

Hasil temuan lain memaparkan bahwa ada perbedaan dalam variabel psikologis antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki cenderung memiliki skor yang lebih tinggi dalam variabel *psychological capital*, begitu pula dengan aspek-aspeknya laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki memiliki tingkat kepercayaan diri, harapan, ketahanan, dan optimisme yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan atau situasi sulit. Perbedaan yang signifikan hanya terjadi pada aspek efikasi, sementara variabel lainnya tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik antara laki-laki dan perempuan (Justitia dkk, 2024).

Oleh karena itu, terdapat varian tingkat *psychological capital* antara laki-laki dan perempuan. Penelitian oleh Lehoczky (2013) mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, pria mempunyai tingkat *psychological capital* yang lebih tinggi dibandingkan wanita.

C. Kerangka Berfikir

Pada penelitian ini bertujuan mengkaji perihal *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada guru sekolah luar biasa. Sekolah luar biasa merupakan lembaga pendidikan untuk anak dengan kebutuhan khusus, dengan metode pengajaran guru berbeda dari sekolah reguler pada umumnya. Kesejahteraan di tempat kerja sangat penting bagi guru agar mereka dapat mengerahkan usaha maksimal untuk pencapaian murid serta

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.

menjadi lebih cekatan dalam menyikapi berbagai kewajiban di tempat kerja (Wulan & Putri, 2016).

Workplace well-being merupakan dimensi yang erat kaitannya dengan pekerja dan tempat kerja sebab pekerja sebagian besar waktu dihabiskan di tempat kerja (Fridayanti & Fitri, 2019). Page (2005) memaparkan bahwa *workplace well-being* merupakan kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai didasarkan pada perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai kerja (*work values*) atau aspek-aspek penting yang ada dalam pekerjaannya.

Penelitian telah menunjukkan berbagai elemen penyusun PsyCap berhubungan dengan kesejahteraan. Penelitian ini mendukung anggapan bahwa sumber daya kognitif positif yang melekat dalam dimensi PsyCap dikaitkan dengan pengalaman afektif positif dalam kesejahteraan (Culbertson dkk, 2010). PsyCap atau *Psychological capital* yang terdiri dari efikasi diri, optimis, harapan, dan ketahanan yang mempunyai korelasi positif terhadap kinerja, kebahagiaan, *well being*, serta kepuasan pekerja (Yuniarti & Muchtar, 2019).

Harapan (*hope*) merupakan aspek pertama dari *psychological capital*. Harapan berorientasi pada penciptaan inovasi, memiliki rasa puas dapat memotivasi menjadi pribadi yang sukses (*willpower*), dan mampu menyelesaikan masalah juga mencapai target pekerjaan (*waypower*) (Snyder dkk, 1991). Tokoh lain memaparkan bahwa sikap dan harapan

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.

positif dari guru dan tenaga pendidik sangat penting untuk kesuksesan inklusi (De Boer dkk, 2011). Guru dan tenaga pendidik yang memiliki sikap positif terhadap inklusi lebih siap untuk menyesuaikan pendekatan mereka untuk memenuhi kebutuhan belajar yang berbeda dari siswa mereka (Subban & Sharma, 2006).

Harapan berkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan, kebahagiaan, dan retensi (Youssef & Luthans, 2007). Karyawan yang sejahtera mempunyai harapan tinggi, dapat menyesuaikan tantangan kerja dengan kapasitas mereka, fokus pada amanat, berminat dengan pekerjaannya, dan bisa menjaga emosi yang positif (Kagaari & Munene, 2007). Jika guru memiliki harapan yang tinggi, maka dapat membuat strategi yang tepat serta mempertahankan motivasi untuk melaksanakan strategi tersebut (Rodhiyah & Widyasari, 2021). Oleh karena itu, harapan dapat menjadi sumber daya yang kuat untuk memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan (Agustini, 2021).

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan aspek kedua dari *psychological capital*. Efikasi diri ialah keyakinan atau kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam memobilisasi motivasi, serta melakukan suatu aktivitas tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dengan sukses meskipun dalam keadaan sulit (Bandura, 1997). Guru dengan efikasi tinggi akan mengurangi tingkat kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan sehingga guru akan lebih sabar ketika mengalami hambatan atau masalah. Namun sebaliknya, guru dengan efikasi diri rendah

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.

menganggap dirinya tidak mampu menghadapi suatu kesulitan di pekerjaannya, cenderung memperumit masalah, sering merasa pesimis, mudah putus asa, tertekan, cenderung tertutup dan kurang terlibat dalam kerjasama tim sehingga tidak terciptanya kesejahteraan di tempat kerja (Muna dkk, 2021).

Penelitian lain menyebutkan bahwa guru dengan tingkat efikasi diri tinggi, yaitu guru yakin akan kemampuan dirinya dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi (Nurwahyuni & Widyana, 2024). Dengan kemampuan tersebut akan lebih mudah untuk merasa sejahtera dalam lingkup pekerjaan.

Resiliensi (*Resilience*) merupakan aspek ketiga dari *psychological capital*. Resiliensi adalah kapasitas psikologis yang memungkinkan seseorang untuk menghadapi tantangan, konflik, dan kegagalan, sambil mendukung perubahan, kemajuan, dan penguatan tanggung jawab (Luthans dkk, 2007). Seorang guru di sekolah luar dapat menunjukkan resiliensi ketika mereka mampu bertahan dan menyesuaikan diri dengan situasi sulit dalam mengajar anak-anak berkebutuhan khusus. Sebagai hasilnya, kewajibannya sebagai guru profesional tidak akan terganggu oleh masalah perilaku anak-anak berkebutuhan khusus atau masalah organisasi (Asfiyah & Kurniawati, 2013).

Ketahanan juga memiliki korelasi yang positif dengan kinerja karyawan, kebahagiaan dan kepuasan (Youssef & Luthans, 2007). Penelitian lain mengungkapkan bahwa resiliensi bukanlah sifat 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.

dimiliki atau tidak dimiliki oleh seseorang. Akantetapi, melibatkan perilaku, pikiran, dan tindakan yang dapat dipelajari dan dikembangkan dalam diri seseorang. Ketahanan sangat dipengaruhi oleh lingkungan seseorang (Malik, 2013). Guru yang memiliki resiliensi atau ketahanan yang baik lebih mampu meminimalisir masalah atau kesulitan yang dihadapi sehingga lebih mudah merasa sejahtera (Souri & Hasanirad, 2011).

Optimis merupakan aspek keempat dari *psychological capital*. Keyakinan individu untuk berfikir positif disebut optimis (Triccia & Satiningsih, 2020). Seorang guru yang melihat kehidupan dengan optimisme cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan belajar dari pengalaman masa lalu untuk terus berkembang. Sebaliknya, guru yang bersikap pesimis cenderung terperangkap dalam situasi sulit tanpa melihat peluang untuk memperbaiki diri (Diah & Pradna, 2012). Guru dengan perasaan optimis akan lebih merasa sejahtera karena tidak terperangkap dalam pikiran yang negatif.

Guru-guru yang memiliki modal psikologis yang kuat cenderung mampu mengatasi tekanan, menghadapi kegagalan, dan tetap optimis dalam menghadapi tantangan yang ada di lingkungan kerja mereka (Justitia dkk, 2024). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat elemen dari *psychological capital* adalah faktor kunci yang dapat mempengaruhi perilaku positif dalam organisasi dan lingkungan kerja, termasuk *workplace well being*.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan dalam kerangka berfikir yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada guru sekolah luar biasa”

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.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain kuantitatif dengan metode korelasional (hubungan) digunakan dalam penelitian ini. Penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variabel pada satu variabel berkaitan dengan variabel pada satu atau lebih variabel lain (Azwar, 2013).

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat kedudukan variabel yang digunakan antara lain:

Variabel tergantung (Y) : *Workplace well-being*

Variabel bebas (X) : *Psychological capital*

C. Definisi Operasional

1. *Workplace Well-being*

Perasaan sejahtera yang diperoleh individu dari seberapa puas mereka terhadap pekerjaan secara umum (*core affect*) dan kepuasan guru terhadap nilai-nilai intrinsik (*work value intrinsic*) seperti tanggung jawab dalam pekerjaan, makna pekerjaan, kemandirian dalam bekerja, penggunaan kemampuan dan pengetahuan, dan perasaan berprestasi. Sedangkan nilai ekstrinsik dari pekerjaannya (*work value extrinsic*) meliputi kenyamanan jam kerja, kondisi kerja, supervise, kesempatan promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan individu di tempat kerja, upah, dan keamanan pekerjaan.

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.

Dalam penelitian menggunakan teori dari Page (2005) berupa skala *workplace well-being* (WWB) untuk mengukur dimensi *core affect* dan *work value*. Semakin tinggi skor yang didapat maka semakin tinggi pula tingkat *workplace well-being* nya yang dimiliki oleh guru sekolah luar biasa. Dan sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat maka semakin rendah pula tingkat *workplace well-being* yang dimiliki oleh guru sekolah luar biasa.

2. *Psychological Capital*

Keadaan psikologis individu dalam konteks positif seperti harapan (*hope*) yaitu kemampuan merencanakan mencapai tujuan, resiliensi (*resilience*) yaitu kemampuan meminimalkan efek atau situasi yang tidak diinginkan, optimis (*optimism*) yaitu kecenderungan untuk mengharapkan hasil positif, dan efikasi diri (*Self efficacy*) yaitu bentuk yakin dan percaya individu atas kapabilitas diri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Dalam penelitian ini diukur dengan teori dari Luthans dkk (2007) berupa skala *Psychological capital questionnaire* (PCQ) untuk mengukur aspek *hope* (harapan), *resilience* (resiliensi), *self efficacy* (efikasi diri), dan *optimism* (optimis).

Semakin tinggi skor yang didapat maka semakin tinggi pula tingkat *psychological capital* nya yang dimiliki oleh guru sekolah luar biasa. Dan sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat maka semakin rendah pula tingkat *psychological capital* yang dimiliki oleh guru sekolah luar biasa.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan sekelompok responden yang hendak dikenai abstraksi hasil penelitian (Azwar, 2013). Populasi merupakan wilayah abstraksi yang dibangun dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan ciri khas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipahami dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah guru di sekolah luar biasa (SLB) di Kota Pekanbaru sebanyak 207 orang yang tersebar dalam 9 kecamatan yaitu; kec. Tuah Madani, kec. Marpoyan Damai, Binawidya, kec. Payung Sekaki, kec. Tenayan Raya, kec. Rumbai, kec. Sukajadi, kec. Sail, dan kec. Rumbai Timur (Dapodik, 2025).

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah segmen dari keseluruhan jumlah dan ciri khas yang ada dalam suatu populasi. Jika jumlah individu dalam populasi terlalu besar untuk dipelajari secara menyeluruh oleh peneliti karena terbatasnya sumber daya seperti dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Informasi yang didapatkan dari sampel dapat digeneralisasikan kembali ke populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bahwa sampel yang dipilih secara tepat merepresentasikan karakteristik populasi secara umum (Sugiyono, 2013). Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan sudah

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.

diketahui total populasi dalam penelitian ini. Adapun rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{207}{1 + (207 \cdot 0,0025)}$$

$$n = \frac{207}{1 + 0,5175}$$

$$n = \frac{207}{1,5175} = 136$$

Keterangan:

N: jumlah

e: besar penyimpangan

Dapat disimpulkan bahwa maka responden yang akan diperoleh minimum adalah 136 responden.

3. Teknik Sampling

Pada penelitian ini mengaplikasikan teknik sampling yaitu *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* ialah metode pengambilan sampel di mana tidak semua elemen atau anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). Jenis yang digunakan ialah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik sampling yang peneliti gunakan dengan pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampel atau penentuan sampel sesuai tujuan yang akan dituju. Ciri dalam sampel penelitian ini sebagai berikut;

- a. Guru sekolah luar biasa yang berusia 18-60 tahun

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.

Usia 18 tahun merupakan usia minimum untuk bekerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sedangkan usia 60 tahun adalah usia pensiun yang dipaparkan dalam UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam penelitian ini tidak ada yang dibawah usia minimum maupun usia pensiun.

- b. Sudah mengajar di sekolah luar biasa setidaknya 6 bulan

Sudah mengajar setidaknya 6 bulan ini berkaitan dengan butuhnya waktu beradaptasi dengan lingkungan yang baru hal ini diperkuat oleh (Lally dkk, 2010) yang memaparkan bahwa perubahan kebiasaan terjadi dalam rentang 18-254 hari dengan rata-rata 66 hari.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan kegiatan mengumpulkan data dari variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi, skala psikologi digunakan untuk mengukur variabel *workplace well-being* dan *psychological capital*. Bentuk skala yang digunakan ialah skala model yang tersedia dari beberapa pilihan.

1. Skala *Workplace well-being*

Berdasarkan teori Page (2005) yang telah mengembangkan sebuah alat ukur yang disebut *workplace well-being index*. Alat ukur ini dimodifikasi oleh (Maulidina & Kadiyono, 2021) yang berjumlah 56 aitem terbagi kedalam dua bagian, bagian pertama sebanyak 4 aitem dan bagian kedua sebanyak 52 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.

Jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan ketersediaan 4 pilihan antara lain: (1) Tidak Sesuai/ Tidak Puas, (2) Kurang Sesuai / Kurang Puas, (3) Agak Sesuai/ Agak Puas, (4) Sesuai/ Puas. Nilai *cronbach's alpha* dalam alat ukur ini $0.979 > 0,7$. Field (2009) menyatakan reliabilitas dapat diterima jika sekitar 0,7 dan 0,8 untuk *alpha Cronbach* artinya skala ini dinyatakan reliabel. Berikut tabel *blueprint* skala *Workplace well-being*:

Tabel 3.1 Blue Print Workplace Well-Being

No	Aspek	Indikator	No Aitem Positif	Jumlah aitem
1	Core Affect	Perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan secara umum Perasaan senang karyawan terhadap pekerjaan secara umum Perasaan bersemangat karyawan terhadap pekerjaan secara umum Perasaan terpenuhi karyawan terhadap pekerjaan secara umum	1,2,3,4	4
2	Work Value Intrinsic	Tanggung jawab dalam pekerjaan Makna kerja Kemandirian dalam bekerja Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan Perasaan berprestasi dalam bekerja	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19,20	20
3	Work Value Extrinsic	Kenyamanan jam kerja Kondisi kerja supervisi Kesempatan promosi Pengakuan terhadap kinerja yang baik	21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30,31,32, 33,34,35,36, 37,38,39,40, 41,42,43,44,	32

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.

	Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	45,46,47,48,49,50,51,52	
	upah		
	Keamanan pekerjaan		
Jumlah		56	56

2. Skala *Psychological capital*

Berdasarkan teori dari dari (Luthans dkk, 2007) yang telah di modifikasi oleh (Setyandari dkk, 2020) mengenai *psychological capital* dengan sebutan alat ukur *psychological capital questionnaire* (PCQ). Aitem-aitem tersusun dari empat aspek yaitu *self efficacy*, *optimism*, *resiliency*, *hope* dengan jumlah aitem sebanyak 24.

Jenis skala yang digunakan ialah skala likert dengan ketersediaan 6 pilihan antara lain: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Agak Tidak Setuju, (4) Agak Setuju, (5) Setuju, (6) Sangat Setuju. Nilai *cronbach's alpha* 0,759 > 0,7. Field (2009) menyatakan reliabilitas dapat diterima jika sekitar 0,7 dan 0,8 untuk *alpha Cronbach* artinya skala ini dinyatakan reliabel. Berikut tabel *blueprint* skala *psychological capital* :

Tabel 3. 2 *Blue Print Psychological Capital*

No	Aspek	Indikator	Jumlah aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	<i>Hope</i>	Penciptaan inovasi Memiliki rasa puas Termotivasi menjadi pribadi yang sukses Mampu menyelesaikan masalah	7,8,9,10,11,12	-	6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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.	<i>Optimism</i>	Meyakini masa depan akan lebih baik Menafsirkan kegagalan bersifat sementara Memiliki pandangan positif	19,21,22,24	20,23	6
3.	<i>Resilience</i>	Kemampuan individu untuk menghindari dampak dari situasi negatif Menjadikan tantangan sebagai peluang	14,15,16,17,18	13	6
4.	<i>Self Efficacy</i>	Keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sulit Percaya diri dengan kemampuan Tidak mudah menyerah	1,2,3,4,5,6	-	6
Jumlah			21	3	24

F. Validitas dan Reabilitas

1. Uji Coba Alat Ukur

Penelitian ini akan dilakukan uji coba (*try out*) terlebih dahulu, baik pada skala *workplace well being* dan *psychological capital* sebelum digunakan untuk penelitian yang sebenarnya. Tujuan dilakukannya uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Uji coba pada penelitian ini dilakukan pada 59 guru sekolah luar biasa yang tersebar di 6 sekolah. Berdasarkan keterjangkauan peneliti memutuskan untuk menjangkau 6 sekolah terdekat.

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.

Uji coba (*try out*) dilakukan pada tanggal 23-29 April 2025. Data yang sudah terkumpul, kemudian dilakukan uji daya diskriminasi aitem dan reliabilitas menggunakan *software* SPSS versi 20 *for windows*.

2. Uji Daya Diskriminasi

Daya diskriminasi aitem ialah sejauh mana aitem mampu untuk membedakan antara individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2023). Uji daya diskriminasi dilaksanakan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 20 *for windows*. Umumnya skala psikologi yang digunakan untuk menentukan indeks diskriminasi dengan batasan $\geq 0,30$ atau $\geq 0,25$ (Azwar, 2023). Dalam penelitian ini ketentuan koefisien korelasi aitem adalah $\geq 0,25$.

Tabel 3. 3 Uji Daya Beda Aitem Skala *Workplace Well-Being (Tryout)*

No	Aspek	Memenuhi	Gugur
1.	<i>Core Affect</i>	1,2,3,4	-
2.	<i>Work Value Intrinsic</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	-
3.	<i>Work Value Extrinsic</i>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52	-
Jumlah		56	-

Berdasarkan hasil uji indeks diskriminasi yang mengacu kepada kriteria diatas. Berdasarkan hasil kalkulasi pada skala *workplace well being* yang terdiri dari 56 aitem, diperoleh 56 aitem yang valid. Nilai *index corrected item correlation* masing masing aitem yang valid dari skala *workplace well being* yaitu 0,255 sampai 0,810.

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.

Tabel 3. 4 Uji daya beda aitem skala *psychological capital* (tryout)

No	Aspek	Jumlah aitem		Gugur	Jumlah
		F	UF		
1.	<i>Hope</i>	7,8,9,10,11,12	-	-	6
2.	<i>Optimism</i>	19,21,22,24	20,23	20,23	4
3.	<i>Resilience</i>	14,15,16,17,18	13	13	5
4.	<i>Self Efficacy</i>	1,2,3,4,5,6	-		6
Jumlah		21	3		21

Pada hasil kalkulasi pada skala *psychological capital* yang terdiri dari 24 aitem, diperoleh 21 aitem yang valid. Nilai *index corrected item correlation* masing masing aitem yang valid dari skala *workplace well being* yaitu 0,350 sampai 0,883, sedangkan 3 aitem dinyatakan gugur yaitu no 13,20,23.

3. Uji Validitas

Alat yang secara akurat mengukur apa yang seharusnya diukur disebut sebagai validitas (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Instrumen dapat disebut valid apabila alat ukur tersebut memperoleh data yang benar dan valid. Dengan arti, valid adalah instrumen yang digunakan dapat menaksir konteks yang hendak diukur (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini menggunakan validitas dalam konteks validitas isi. Validitas isi merupakan sejauh mana pertanyaan, butir atau aitem dapat mewakili secara keseluruhan pada perilaku sampel yang menjadi tujuan. Artinya, dalam aitem dapat mencerminkan konten secara keseluruhan 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.

proporsional (Gregory, 2015). Validitas isi diverifikasi dengan experimental judgment melalui dosen pembimbing dan dosen penguji.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan (Sugiyono, 2013).

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengukuran. Pengukuran dianggap reliabel jika hasilnya konsisten ketika dilakukan berulang kali terhadap kelompok subjek yang sama, dan nilai yang diperoleh tidak banyak berubah dari nilai sebelumnya. Dalam konteks alat ukur, reliabilitas berkaitan dengan seberapa sedikit kesalahan pengukuran yang terjadi (Santoso & Madiistriyatno, 2021).

Berapa reliabilitas yang dapat diterima dalam suatu pengukuran. Beberapa ahli berbeda dalam hal ini. Jika dilihat di beberapa buku dan jurnal nilai 0,7 dan 0,8 untuk *alpha Cronbach* dapat diterima (Field, 2009). Uji reabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 20 for windows.

Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Jml aitem	<i>alpha Cronbach</i>
<i>Workplace well-being</i>	56	0.965
<i>Psychological capital</i>	21	0.965

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.

G. Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data non parametrik korelasi Spearman's Rho. Spearman's Rho dapat digunakan untuk mengetahui korelasi antara *psychological capital* dengan *workplace well-being*. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.

H. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Tabel 3. 6 Jadwal pelaksanaan penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan
1	Penyusunan Proposal	25Juni 2024
2	Seminar Proposal	5 Maret 2025
3	TryOut	23-28 April 2025
4	Riset/Penelitian	20-28 Mei 2025
5	Pengolahan Data	2 Juni 2025
6	Ujian Seminar Hasil	Juli 2025
7	Ujian Munaqasyah	Juli 2025

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

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan hubungan positif signifikan antara *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada guru sekolah luar biasa. Hubungan yang positif artinya semakin tinggi *psychological capital* semakin tinggi pula *workplace well-being* yang dirasakan oleh guru sekolah luar biasa. Dan sebaliknya semakin rendah *psychological capital* semakin rendah pula *workplace well-being* yang dirasakan oleh guru sekolah luar biasa. Dari empat aspek pada *psychological capital* kecuali optimis terdapat hubungan positif signifikan terhadap *workplace well-being*.

B. Saran

1. Kepada Guru Sekolah Luar Biasa

Guru sekolah luar biasa agar dapat mempertahankan *psychological capital* yang dimiliki. Seperti menjaga harapan-harapan baik untuk kedepannya, tetap percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghadapi kesulitan, bisa bangkit kembali dari kesulitan yang dihadapi dan memiliki pandangan positif kedepan.

Guru juga diharapkan dapat mempertahankan perasaan sejahtera di tempat kerja dan terus meningkatkan kondisi positif itu dengan cara pengembangan kompetensi professional, berbagi pengalaman dan strategi

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.

positif dengan rekan kerja melalui forum diskusi atau komunitas profesi sehingga menciptakan atmosfer kerja yang kondusif dan positif.

2. Kepada Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan untuk bisa mempertahankan *psychological capital* tinggi yang dimiliki oleh guru. Dengan cara membuat pelatihan yang dimulai dari *self assessment*, pembangunan *HERO Skills* bisa melalui refleksi, diskusi kelompok, mentoring, dll. Dengan adanya *psychological capital* yang tinggi guru mampu untuk lebih bisa memecahkan masalah, bangkit dari masalah, memiliki kepercayaan diri dan memiliki harapan baik kedepannya. Sehingga guru akan memberikan pengajaran yang maksimal kepada anak murid.

Kepala sekolah juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif seperti; guru berhak mendapatkan fasilitas ruang kerja yang nyaman, fasilitasi komunikasi terbuka, umpan balik positif, program penghargaan, aktivitas fisik dan meninjau kebijakan secara berkala bisa melalui survei ataupun diskusi.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik pada variabel *psychological capital* dan *workplace well-being* diharapkan untuk memperluas jangkauan responden, menambah variabel yang mempengaruhi seperti *work satisfaction*, *job demand*, *work value*, kebahagiaan, dan *locus of control* sehingga lebih memperkaya pemahaman dan temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. M. (2016). *Aplikasi SPSS pada Penelitian Psikologi*. Al-Mujtahadah Press.
- Agustin, C. F., & Jannah, M. (2021). Perbedaan psychological capital ditinjau dari jenis kelamin pada siswa Madrasah Aliyah Negeri “X.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 1–9.
- Agustini, R. (2021). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Workplace Well Being Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina*. Univeristas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Akhbar, M. N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2020). Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah The Role of Workplace Well-Being toward Readiness for Change. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 229–244. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art5>
- Alkahtani, N. S., M, S. M., Delany, K., & Adow, A. H. E. (2020). The Influence Of Psychological Capital On Workplace Wellbeing And Employee Engagement Among Saudi Workforce. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(5), 233–245.
- Anggraini, N. P., & Fajrianthi. (2019). Peran Psychological Capital dalam Hubungan Persepsi Dukungan Manajemen dan Kesiapan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 10(1), 85–94.
- Asfiah, E. Y., & Kurniawati, E. P. (2013). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Guru SLB. *PSIKOISLAMKA. Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, 11(2), 17–20.
- Badra, M. A., & Youssef-morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354–370.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. In *W.H Freeman and Company*. W.H. Freeman and Company. <https://doi.org/10.1177/0032885512472964>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Budiningsih, T. E., Sugriyanti, S., Swaraswati, Y., Hendriyani, R., Arleni, A., & Yasa, S. P. K. (2021). CEMARA: Caring and Empathy Luar Biasa untuk Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru Sekolah Luar Biasa. *Altruis: Journal of Community Services*, 2(4), 103–107. <https://doi.org/10.22219/altruis.v2i4.18400>
- Cahyaningtyas, H., Dale, A. A., Karimah, F. N., & Caesaria, I. (2020). Kebahagiaan Guru Sekolah Luar Biasa (SLB). *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1),



93–102.

Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. John Wiley & Sons.

Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421–433. <https://doi.org/10.1037/a0020720>

Dancey, C., & Reidy, J. (2007). *Statistics without Maths for Psychology*. Pearson Education. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>

Dapodik. (2025). *Data Pokok Sekolah Luar Biasa Kota Pekanbaru*. Kementerian Pendidikan Dasar Dan Menengah. dapodik.kemendikdasmen.go.id/progres-slb

De Boer, A., Pijl, S. J., & Minnaert, A. (2011). Regular primary schoolteachers' attitudes towards inclusive education: A review of the literature. *International Journal of Inclusive Education*, 15(3), 331–353. <https://doi.org/10.1080/13603110903030089>

Desiavi H., B. A., & Siswati, S. (2020). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Problem Focused Coping Pada Guru Slb C Se-Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 9(4), 287–293. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.28952>

Diah, R., & Pradna, P. (2012). Resiliensi Guru di Sekolah Terpencil. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 1(2), 1–6. http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110610017_Ringkasan.pdf

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics: 3rd Edition*. SAGE Publications.

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics: 5th Edition*. SAGE Publications.

Fitrianto, N., Hutomo, P., Zamralita, Z., & Idulfilastri, R. M. (2024). INFLUENCE OF WORKPLACE WELL-BEING ON WORK ENGAGEMENT MODERATED BY PSYCHOLOGICAL CAPITAL AMONG GENERATION Z EMPLOYEES. *International Journal Of Application on Social Science and Humanities*, 2(1), 80–89.

Fridayanti, N. K., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health : Studi pada Karyawan Disabilitas. *PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>

Gregory, R. J. (2015). *Psychological testing: History, principles and applications*. In Pearson Education.

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.

- Guangyi, L., & Shanshan, Y. (2016). Psychological capital: origin, connotation and the related factors. *Canadian Social Science*, 12(8), 71–77. <https://doi.org/10.3968/8710>
- Guo, Q., Wang, Y., Liu, Q., Wang, T., Zhang, L., & Huang, Z. (2022). Psychological Capital and Occupational Well-Being : Mediating Effects of Work Engagement Among Chinese Special Education Teachers. *Frontiers In Psychology*, 13(April), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847882>
- Haikal, M. R., Darmiany, & Husniati. (2022). Problematika Guru dalam Mengajar Peserta Didik Berkebutuhan Khusus di SLB Azahra. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(2b), 6. file:///C:/Users/HP/Downloads/622-Article Text-2355-1-10-20220525.pdf
- Hoffenbartal, D., & Bocos, M. (2015). The Development of a Sense of Coherence in Teaching Situations among Special Education Pre-service Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 209(1), 240–246. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.225>
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-Being dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–11. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41192>
- Hutapea, B., & Budiarto, Y. (2016). Psikologi Positif Untuk Meningkatkan Wellbeing Guru-guru Bruderan Purwokerto. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 3(1), 24–38.
- Ikhwanisifa., Susanti, Rita., Marretih, A. K. E. N. (2024). Peran Psychological Capital dan Kebahagiaan Terhadap Workplace Well Being : Studi Pada Pekerja di Universitas Islam X di Pekanbaru. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 15(1), 11–18.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Justitia, D., Hidayat, D. R., Rahman, A. G., & Karmila, R. (2024). Keberhasilan Karir Guru : Psychological capital Sebagai Landasan Utama. 7(1), 50–57.
- Kagaari, J. R. K., & Munene, J. C. (2007). Engineering lecturers' competencies and organisational citizenship behaviour (OCB) at Kyambogo University. *Journal of European Industrial Training*, 31(9), 706–726. <https://doi.org/10.1108/03090590710846675>
- Kasirah, I. (2011). Kompetensi Pedagogis Guru Plb Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Anak Berkebutuhan Khusus. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 24(15), 163–173. <https://doi.org/10.21009/pip.242.6>
- Kuniadewi, E. (2016). Psychological Capital dan Workplace Well-Being sebagai Prediktor bagi Employee Engagement. *Jurnal Psikologi Integratif*, 4(2), 95–

112.

Kurniadi, R. (2022). *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Workplace Well-Being pada Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar* [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. <http://repository.uin-suska.ac.id/61366/>

Lally, P., Jaarsveld, C. H. M. V. A. N., Potts, H. W. W., & Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European Journal of Social Psychology*, 40(1), 998–1009. <https://doi.org/10.1002/ejsp>

Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75–92. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>

Lehoczky, M. H. (2013). The Socio-Demographic Correlations Of Psychological Capital. *European Scientific Journal*, 9(29), 26–42.

Liantama, L., & Dahesihsari, R. (2022). Gambaran Workplace Well-Being Karyawan Yang Bekerja Secara Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 11(1), 48–65.

Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan Pt . X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 223–244.

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In *McGraw-Hill/Irwin*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital : Developing the Human Competitive Edge*.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital And Beyond*. Oxford University Press.

Lyubomksky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111–131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>

Maharani, T., Vidyastuti, & Lestari, W. (2024). Workplace Well Being dan Psychology Capital Pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa di Pontianak. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(8), 426–432.

Mahfud, T., Triyono, M. B., Sudira, P., & Mulyani, Y. (2019). The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 33–39. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.12.005>

Malik, A. (2013). Efficacy , Hope , Optimism and Resilience at Workplace. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1–4.

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. 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.
- Martadinata, M. A., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja , Dukungan Sosial , dan Kesejahteraan Subjektif pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB). *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 245–256. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art6>
- Maulidina, V., & Kadiyono, A. L. (2021). Konstruksi dan Validasi Alat Ukur Workplace Well-Being di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 2(3), 252–258.
- McMurray, A. J., & Pirola-Merlo, A., & Sarros, J.C. Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *The Eletronic Library*, 34(1), 1–5.
- Muna, M. S., Khotimah, N., & Zuhaira, Y. J. (2021). Self-Efficacy Guru terhadap Dinamika Pembelajaran Online di Masa Pandemi Covid-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3113–3122. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.754>
- Na'imah, T., Tjahjono, H. K., & Madjid, A. (2021). Development of the Dimensions of the Teacher's Workplace Well-Being in Islamic School. *4th International Conference on Sustainable Innovation 2020–Social, Humanity, and Education (ICoSIHESS 2020)*, 518(1), 96–103. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210120.111>
- Nasution, A. M. N., Dewi, S. S., & Sarah, C. (2025). Gambaran Teacher Well-Being Pada Guru TK Swasta Al-Muttaqien Medan Dalam Menghadapi Kurikulum Merdeka An Overview of Teacher Well-Being in Al-Muttaqien Medan Private Kindergarten Teachers in Facing the Merdeka Curriculum. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 5(3), 1166–1172.
- Nasution, F., Anggraini, L. Y., & Putri, K. (2022). Pengertian Pendidikan, Sistem Pendidikan Sekolah Luar Biasa, dan Jenis-Jenis Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 2(3), 422–427.
- Nurwahyuni, A., & Widyana, R. (2024). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Di Yogyakarta. *Jurnal Psikohumanika*, 16(1), 90–101.
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace: *Deakin University*, October, 1–56. <http://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf>
- Pasaribu, B., Muhtadi, H. F., & Diba, S. F. (2024). Kesalahan Umum dalam Analisis Data : Data Normal dan Tidak Normal. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(3), 2413–2418.
- Putri, S. D., & Sudinadji. (2024). *Resiliensi Guru Dalam Menjalani Beban Kerja Pada SLB X Di Surakarta* (Issue 0). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahmi, F., Rachman, F. A., & Sembiring, L. S. (2021). Kekuatan Karakter pada Guru Honorer Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Padang. *Borobudur 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.

Review, 1(1), 22–28. <https://doi.org/10.31603/bpsr.4844>

Rizti, F. (2024). Jawa Barat jadi Provinsi dengan Jumlah Siswa SLB Terbanyak di Pulau Jawa. Goodstats. data.goodstats.id/statistic/jawa-barat-jadi-provinsi-dengan-jumlah-siswa-slb-terbanyak-di-pulau-jawa

Rodhiyah, I., & Widyasari, P. (2021). Self-Compassion dan Hope pada Guru Sekolah Inklusi. *PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 261–270. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i2.6373>

Røysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C., & Harris, J. R. (2003). Happiness and Health: Environmental and Genetic Contributions to the Relationship between Subjective Well-Being, Perceived Health, and Somatic Illness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(6), 1136–1146. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.6.1136>

Santoso, E., & Setiawan, J. L. (2018). Peran Dukungan Sosial Keluarga , Atasan , dan Rekan Kerja terhadap Resilient Self-Efficacy Guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Psikologi*, 45(1), 27–39. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25011>

Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Indigo Media*. Indigo Media.

Sari, R. P., & Handayani, A. (2017). Hubungan Efikasi Diri dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negri Semarang. *Proyeksi*, 12(2), 53–58. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/view/2820>

Schürmann, L., Gaschler, R., & Quaiser-pohl, C. (2020). Motivation theory in the school context : differences in preservice and practicing teachers ' experience , opinion , and knowledge. *European Journal of Psychology of Education*, 36(3), 739–757.

Seligman, M. . (2002). Positive emotions. In *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. Handbook of Positive Psychology* (pp. 3–12). <https://doi.org/10.1093/oxfordhpb/9780199396511.013.1>

Setyandari, A., Wibowo, M. E., Purwanto, E., & Sunawan. (2020). Adaptation of Academic Psychological Capital Questionnaire in Bahasa Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 443(Iset 2019), 261–264.

Snyder C.R., et all. (1991). The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585.

Souri, H., & Hasanirad, T. (2011). Social and Relationship between Resilience , Optimism and Psychological Well-Being in Students of Medicine. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30(1), 1–4. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.299>

Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'driscoll, M., & Sparks, K. (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.

Locus Of Control And Well-being at work: how generalizable are western findings. *Academy of Management Journal*, 45(2), 453–466. <https://doi.org/10.1007/BF00823540>

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Sun, B., Guo, H., Xu, L., & Ding, F. (2022). *How Does Teachers ' Psychological Capital Influence Workplace Well-Being ? A Moderated Mediation Model of Ego-Resiliency and Work-Meaning Cognition*. 1–13.

Supardi, A. M., Salehah, M., & Komalasari, S. (2023). *The Role of Workplace Well-Being on Employee*. 1, 318–327. <https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9>

Tahrirah, T. (2019). the Relationship Between Mental Workload and Work Stress in Teachers of Schools of Disabled Children. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 8(1), 76–83. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v8i1.2019.76-83>

Tarnoto, N. (2016). Permasalahan-Permasalahan Yang Dihadapi Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif. *Humanitas*, 13(1), 50–61.

Triccia, A. D., & Satiningsih. (2020). Hubungan psychological capital dengan kinerja pada karyawan di perusahaan x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/36342/32307>

Utama, D. A., & Marlina. (2023). Implementasi Kurikulum Merdeka Bagi Anak Berkebutuhan Khusus. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 1695–1706.

Wardhani, D. T. (2012). Burnout Di Kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa. *Burnout Di Kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa Di Kota Bandung*, 11(1), 73–82.

Wijayanti, R. (2016). Peningkatan Prestasi Belajar PKn Melalui Penerapan Model Pembelajaran Problem Based Learning. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 5, 3227–3234.

Winurini, S. (2020). Workplace Well-Being dan Psychological Capital Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kota Yogyakarta. *Kajian*, 224(4), 251–268.

Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). Job Demands Dan Workplace Well-Being Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 28–38. <https://doi.org/10.21009/jppp.051.05>

Xu, Q., Hou, Z., Zhang, C., Yu, F., & Li, T. (2022). Career Capital and Well-Being : A Configurational Perspective. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 1–10.

Yotsidi, V., Pagoulatou, A., Kyriazos, T., & Stalikas, A. (2018). The Role of Hope in Academic and Work Environments : An Integrative Literature Review. *Scientific Research Publishing*, 9, 385–402. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.93024>

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.

Youssef-morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress and Health*, 31(1), 180–188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

Yuniarti, A., & Muchtar, D. Y. (2019). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(2), 283–299. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i2.10843>

Zahro, S. F. (2018). *Hubungan Antara Work Value Dan Workplace Well-Being Pada Karyawan Pt Gressboard Mojokerto*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

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

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 A :

Lembar Validasi Alat Ukur



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 VALIDASI ALAT UKUR
WORKPLACE WELL-BEING**

A. Definisi operasional:

Perasaan sejahtera yang diperoleh individu dari seberapa puas mereka terhadap pekerjaan secara umum (*core affect*) dan kepuasan guru terhadap nilai-nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaannya (*work value*). Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Page (2005) berupa skala *workplace well-being* (WWB) untuk mengukur dimensi *core affect* dan *work value*. Peneliti menggunakan skala tersebut yang sudah diadaptasi dan dikonstruksi oleh Maulidina & Kadiyono (2021) di Indonesia yang kemudian disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

B. Skala yang digunakan: *Workplace well-being*

- ☐ Buat sendiri
- ☐ Terjemahan
- ☒ Modifikasi

C. Jumlah aitem: 56 aitem

D. Jenis format dan respon: *Likert*

E. Penilaian Setiap Butir Item

Workplace well-being

Bagian I:

1. Tidak sesuai
2. Kurang sesuai
3. Agak sesuai
4. Sesuai

Bagian II:

1. Tidak puas
2. Kurang Puas
3. Agak Puas
4. Puas

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.

F. Petunjuk:

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam *Workplace well-being* yang meliputi dimensi ekstrinsik dan dimensi intrinsik. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Aitem: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R KR TR

() () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.

Dimensi		Indikator	No	Aitem	R	KR	TR
Core Affect (Seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya secara umum yang terlihat dari contented (menunjukkan rasa puas), happy (senang), excited (bersemangat), dan satisfied (merasa terpenuhi/terpuaskan))	Core Affect	Karyawan menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaannya	1	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓		
		Karyawan merasa senang terhadap Pekerjaannya	2	Saya senang dengan pekerjaan saya	✓		
		Karyawan merasa bersemangat ketika bekerja	3	Saya bersemangat dalam melakukan 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 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.

		Karyawan merasa terpuaskan di dalam pekerjaannya	4	Sejauh ini saya memperoleh yang saya harapkan dari pekerjaan saya	✓		
Work Values Intrinsic (Derajat kepuasan karyawan terhadap nilai-nilai intrinsik yang ada di tempat kerja)	Tanggung jawab dalam pekerjaan	Karyawan merasa puas dengan tanggung jawab yang diberikan padanya untuk bekerja sebaik-baiknya	5	Tanggung jawab yang saya miliki dalam bekerja	✓		
			6	Cara sekolah memberikan tanggung jawab kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik	✓		
		Karyawan merasa puas dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya untuk bekerja sebaik-baiknya	7	Kepercayaan yang diberikan sekolah pada saya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	✓		
			8	Kesempatan yang diberikan oleh sekolah pada saya untuk bekerja dengan baik	✓		
Makna Pekerjaan		Karyawan merasa puas dengan bagaimana pekerjaannya memiliki makna yang berarti	9	Makna dari pekerjaan saya bagi sekolah	✓		
			10	Kontribusi dari hasil pekerjaan saya terhadap perkembangan sekolah	✓		



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.

	Karyawan merasa puas dengan bagaimana pekerjaannya memiliki sebuah tujuan yang penting	11	Kejelasan tujuan yang ada dalam pekerjaan saya	✓		
		12	Pentingnya tujuan yang ada didalam pekerjaan saya	✓		
Kemandirian dalam pekerjaan	Karyawan merasa puas diberikan kepercayaan dalam melakukan pekerjaannya secara mandiri tanpa diberikan pengarahan atau instruksi terlebih dahulu	13	Kesempatan yang saya peroleh dalam melakukan pekerjaan saya secara mandiri (tanpa perlu selalu diberikan instruksi)	✓		
		14	Kebebasan dalam memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya	✓		
		15	Kemandirian dalam mengatasi kendala yang dihadapi (tanpa bantuan orang lain)	✓		
		16	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	✓		



© 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.

Penggunaan pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja	Karyawan merasa puas dengan bagaimana dirinya dapat menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya	17	Penggunaan kemampuan yang saya miliki ketika bekerja	✓		
		18	Kesesuaian kemampuan saya diposisi saya bekerja	✓		
	Karyawan merasa puas dengan bagaimana dirinya dapat menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya	19	Kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan saya	✓		
		20	Manfaat dari pengetahuan yang saya miliki dalam melakukan 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 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.

Kondisi kerja	Karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaannya, seperti ruangan kerja, peralatan kerja, relasi dengan rekan kerja, dan budaya organisasi	29	Ketersediaan ruangan kerja pribadi	✓		
		30	Kelengkapan sarana yang disediakan (peralatan kerja)	✓		
		31	Relasi dengan rekan kerja	✓		
		32	Budaya organisasi yang dimiliki sekolah	✓		
Supervisi	Karyawan merasa puas dengan perlakuan atasan terhadapnya, seperti memberikan dorongan, membantu saat dibutuhkan, memberikan umpan balik yang sesuai, dan memberikan pengakuan kepada karyawan	33	Dorongan yang diberikan atasan kepada saya	✓		
		34	Bantuan yang diberikan atasan kepada saya ketika dibutuhkan	✓		
		35	Feedback yang diberikan atasan terhadap hasil kerja saya	✓		
		36	Arahan yang diberikan atasan kepada 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 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

Perasaan pencapaian dalam pekerjaan	Karyawan merasa puas dengan bagaimana pekerjaannya memberikan perasaan berprestasi ketika berhasil mencapai target Pekerjaannya	21	Perasaan berprestasi yang diperoleh ketika berhasil mencapai target	✓	
		22	Rasa bangga ketika berhasil mencapai target	✓	
		23	Perasaan berharga yang diperoleh ketika berhasil mencapai target	✓	
		24	Perasaan senang yang diperoleh ketika berhasil mencapai target	✓	
Pemanfaatan waktu dengan optimal	Karyawan merasa puas dengan jam kerjanya yang masuk akal	25	Jam kerja yang diberikan	✓	
		26	Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	✓	
	Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya	27	Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	✓	
		28	Ketersediaan waktu untuk melakukan aktivitas lain di luar jam kerja	✓	

Work Values
Extrinsic (Derajat kepuasan karyawan terhadap nilai-nilai ekstrinsik yang ada di tempat kerja)



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.

Peluang promosi	Karyawan merasa puas dengan adanya kesempatan untuk memperoleh pengembangan karier dalam pekerjaannya	37	Kesempatan dalam menerima promosi jabatan	✓	
		38	Kesempatan dalam menerima pelatihan untuk pengembangan diri	✓	
		39	Peluang mendapatkan pengembangan karier pribadi	✓	
		40	Kesempatan yang diberikan oleh sekolah pada saya untuk menampilkan prestasi terbaik	✓	
Pengakuan terhadap kinerja yang baik	Karyawan merasa puas dengan adanya perlakuan adil dari atasan terhadap hasil kinerjanya baik ataupun saat melakukan kesalahan	41	Tanggapan yang diberikan atasan saya ketika melakukan kesalahan dalam bekerja	✓	
		42	Apresiasi atasan terhadap hasil kerja saya yang bagus	✓	



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

	Karyawan merasa puas dengan adanya perlakuan adil dari rekan kerja terhadap hasil kinerjanya baik ataupun saat melakukan kesalahan	43	Tanggapan rekan kerja ketika saya melakukan kesalahan	✓		
		44	Apresiasi rekan kerja terhadap hasil kerja saya yang bagus	✓		
Penghargaan yang diberikan kepada karyawan	Karyawan merasa puas terhadap adanya sikap menghargai yang ditunjukkan oleh atasan	45	Sikap atasan ketika mendengarkan pendapat saya	✓		
	Karyawan merasa puas terhadap adanya sikap menghargai yang ditunjukkan oleh rekan kerja	46	Sikap rekan kerja ketika mendengarkan pendapat saya	✓		
	Karyawan merasa puas dengan bagaimana	47	Penerimaan atasan terhadap sifat pribadi saya	✓		



© 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.

	atasan menerima mereka sebagai pribadi yang unik					
	Karyawan merasa puas dengan bagaimana rekan kerjanya menerima mereka sebagai pribadi yang unik	48	Penerimaan rekan kerja terhadap sifat pribadi saya	✓		
Upah	Karyawan merasa puas terhadap gaji yang diperolehnya dari tempat Kerja	49	Kesesuaian jumlah gaji dengan tanggung jawab yang dilaksanakan	✓		
		50	Ketepatan waktu dalam memperoleh gaji	✓		
	Karyawan merasa puas dengan keuntungan yang diperoleh dari pekerjaanya	51	Tunjangan-tunjangan yang diperoleh (uang makan, transportasi, THR, dan sebagainya)	✓		



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

	Karyawan merasa puas dengan penghargaan (berupa uang) yang diperoleh dari pekerjaannya	52	Bonus yang diterima ketika berhasil melebihi target	✓		
Keamanan kerja	Karyawan merasa puas dengan rasa aman yang diperolehnya di tempat kerja	53	Jaminan keselamatan dalam Bekerja	✓		
		54	Asuransi kesehatan yang diterima	✓		
		55	Kepastian untuk terus dipekerjakan	✓		
		56	Perhatian yang diberikan sekolah untuk kesejahteraan diri saya	✓		

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Wafap

2. Bahasa

Wafap

3. Jumlah 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.

Cubyp

Pekanbaru, Februari 2025

Ikhwani Sifa, M.Psi, Psikolog

NIP.198604272015032005

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 VALIDASI ALAT UKUR
WORKPLACE WELL-BEING**

A. Definisi operasional:

Perasaan sejahtera yang diperoleh individu dari seberapa puas mereka terhadap pekerjaan secara umum (*core affect*) dan kepuasan guru terhadap nilai-nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaannya (*work value*). Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Page (2005) berupa skala *workplace well-being* (WWB) untuk mengukur dimensi *core affect* dan *work value*. Peneliti menggunakan skala tersebut yang sudah diadaptasi dan dikonstruksi oleh Maulidina & Kadiyono (2021) di Indonesia yang kemudian disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

B. Skala yang digunakan: *Workplace well-being*

- ☐ Buat sendiri
- ☐ Terjemahan
- ☒ Modifikasi

C. Jumlah aitem: 56 aitem

D. Jenis format dan respon: *Likert*

E. Penilaian Setiap Butir Item

Workplace well-being

Bagian I:

1. Tidak sesuai
2. Kurang sesuai
3. Agak sesuai
4. Sesuai

Bagian II:

1. Tidak puas
2. Kurang Puas
3. Agak Puas
4. Puas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Petunjuk:

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam *Workplace well-being* yang meliputi dimensi ekstrinsik dan dimensi intrinsik. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Aitem: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R KR TR

() () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.

Dimensi		Indikator	No	Aitem	R	KR	TR
Core Affect (Seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya secara umum yang terlihat dari contented menunjukkan rasa puas), happy (senang), excited (bersemangat), dan satisfied (merasa puas/terpenuhi/terpuaskan))	Core Affect	Karyawan menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaannya	1	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓		
		Karyawan merasa senang terhadap Pekerjaannya	2	Saya senang dengan pekerjaan saya	✓		
		Karyawan merasa bersemangat ketika bekerja	3	Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya	✓		

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

	Karyawan merasa terpuaskan di dalam pekerjaannya	4	Sejauh ini saya memperoleh yang saya harapkan dari pekerjaan saya	✓	
Tanggung jawab dalam pekerjaan	Karyawan merasa puas dengan tanggung jawab yang diberikan padanya untuk bekerja sebaik-baiknya	5	Tanggung jawab yang saya miliki dalam bekerja	✓	
		6	Cara sekolah memberikan tanggung jawab kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik	✓	
	Karyawan merasa puas dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya untuk bekerja sebaik-baiknya	7	Kepercayaan yang diberikan sekolah pada saya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	✓	
		8	Kesempatan yang diberikan oleh sekolah pada saya untuk bekerja dengan baik	✓	
Makna Pekerjaan	Karyawan merasa puas dengan bagaimana pekerjaannya memiliki makna yang berarti	9	Makna dari pekerjaan saya bagi sekolah	✓	
		10	Kontribusi dari hasil pekerjaan saya terhadap perkembangan sekolah	✓	



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.

Kemandirian dalam pekerjaan	Karyawan merasa puas dengan bagaimana pekerjaannya memiliki sebuah tujuan yang penting	11	Kejelasan tujuan yang ada dalam pekerjaan saya	✓		
		12	Pentingnya tujuan yang ada didalam pekerjaan saya	✓		
	Karyawan merasa puas diberikan kepercayaan dalam melakukan pekerjaannya secara mandiri tanpa diberikan pengarahan atau instruksi terlebih dahulu	13	Kesempatan yang saya peroleh dalam melakukan pekerjaan saya secara mandiri (tanpa perlu selalu diberikan instruksi)	✓		
		14	Kebebasan dalam memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya	✓		
		15	Kemandirian dalam mengatasi kendala yang dihadapi (tanpa bantuan orang lain)	✓		
		16	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	✓		



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.

Penggunaan pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja	Karyawan merasa puas dengan bagaimana dirinya dapat menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya	17	Penggunaan kemampuan yang saya miliki ketika bekerja	✓		
	Karyawan merasa puas dengan bagaimana dirinya dapat menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya	18	Kesesuaian kemampuan saya diposisi saya bekerja	✓		
	Karyawan merasa puas dengan bagaimana dirinya dapat menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya	19	Kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan saya	✓		
		20	Manfaat dari pengetahuan yang saya miliki dalam melakukan 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 masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Work Values
Extrinsic (Derajat
kepuasan karyawan
terhadap nilai-nilai
ekstrinsik yang ada
di tempat kerja)

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Perasaan pencapaian dalam pekerjaan	Karyawan merasa puas dengan bagaimana pekerjaannya memberikan perasaan berprestasi ketika berhasil mencapai target Pekerjaannya	21	Perasaan berprestasi yang diperoleh ketika berhasil mencapai target	✓		
		22	Rasa bangga ketika berhasil mencapai target	✓		
		23	Perasaan berharga yang diperoleh ketika berhasil mencapai target	✓		
		24	Perasaan senang yang diperoleh ketika berhasil mencapai target	✓		
Pemanfaatan waktu dengan optimal	Karyawan merasa puas dengan jam kerjanya yang masuk akal	25	Jam kerja yang diberikan	✓		
		26	Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	✓		
	Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya	27	Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	✓		
		28	Ketersediaan waktu untuk melakukan aktivitas lain di luar jam kerja	✓		

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.

Kondisi kerja	Karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaannya, seperti ruangan kerja, peralatan kerja, relasi dengan rekan kerja, dan budaya organisasi	29	Ketersediaan ruangan kerja pribadi	✓		
		30	Kelengkapan sarana yang disediakan (peralatan kerja)	✓		
		31	Relasi dengan rekan kerja	✓		
		32	Budaya organisasi yang dimiliki sekolah	✓		
Supervisi	Karyawan merasa puas dengan perlakuan atasan terhadapnya, seperti memberikan dorongan, membantu saat dibutuhkan, memberikan umpan balik yang sesuai, dan memberikan pengakuan kepada karyawan	33	Dorongan yang diberikan atasan kepada saya	✓		
		34	Bantuan yang diberikan atasan kepada saya ketika dibutuhkan	✓		
		35	Feedback yang diberikan atasan terhadap hasil kerja saya	✓		
		36	Arahan yang diberikan atasan kepada 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 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.

Peluang promosi	Karyawan merasa puas dengan adanya kesempatan untuk memperoleh pengembangan karier dalam pekerjaannya	37	Kesempatan dalam menerima promosi jabatan	✓		
		38	Kesempatan dalam menerima pelatihan untuk pengembangan diri	✓		
		39	Peluang mendapatkan pengembangan karier pribadi	✓		
		40	Kesempatan yang diberikan oleh sekolah pada saya untuk menampilkan prestasi terbaik	✓		
Pengakuan terhadap kinerja yang baik	Karyawan merasa puas dengan adanya perlakuan adil dari atasan terhadap hasil kinerjanya baik ataupun saat melakukan kesalahan	41	Tanggapan yang diberikan atasan ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja	✓		
		42	Apresiasi atasan terhadap hasil kerja saya yang bagus	✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

	Karyawan merasa puas dengan adanya perlakuan adil dari rekan kerja terhadap hasil kinerjanya baik ataupun saat melakukan kesalahan	43	Tanggapan rekan kerja ketika saya melakukan kesalahan	✓		
		44	Apresiasi rekan kerja terhadap hasil kerja saya yang bagus	✓		
Penghargaan yang diberikan kepada karyawan	Karyawan merasa puas terhadap adanya sikap menghargai yang ditunjukkan oleh atasan	45	Sikap atasan ketika mendengarkan pendapat saya	✓		
	Karyawan merasa puas terhadap adanya sikap menghargai yang ditunjukkan oleh rekan kerja	46	Sikap rekan kerja ketika mendengarkan pendapat saya	✓		
	Karyawan merasa puas dengan bagaimana	47	Penerimaan atasan terhadap sifat pribadi 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 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.

	atasan menerima mereka sebagai pribadi yang unik					
	Karyawan merasa puas dengan bagaimana rekan kerjanya menerima mereka sebagai pribadi yang unik	48	Penerimaan rekan kerja terhadap sifat pribadi saya	✓		
Upah	Karyawan merasa puas terhadap gaji yang diperolehnya dari tempat Kerja	49	Kesesuaian jumlah gaji dengan tanggung jawab yang dilaksanakan	✓		
		50	Ketepatan waktu dalam memperoleh gaji	✓		
	Karyawan merasa puas dengan keuntungan yang diperoleh dari pekerjaanya	51	Tunjangan-tunjangan yang diperoleh (uang makan, transportasi, THR, dan sebagainya)	✓		



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

	Karyawan merasa puas dengan penghargaan (berupa uang) yang diperoleh dari pekerjaannya	52	Bonus yang diterima ketika berhasil melebihi target	✓		
Keamanan kerja	Karyawan merasa puas dengan rasa aman yang diperolehnya di tempat kerja	53	Jaminan keselamatan dalam Bekerja	✓		
		54	Asuransi kesehatan yang diterima	✓		
		55	Kepastian untuk terus dipekerjakan	✓		
		56	Perhatian yang diberikan sekolah untuk kesejahteraan diri saya	✓		

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

lengkap

2. Bahasa

lengkap

3. Jumlah 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.

camp

Pekanbaru, Februari 2025

Dr. Hijriyati Cucuani, M. Psi. Psikolog

NIP.19821018 200901 2007

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR
PSYCHOLOGICAL CAPITAL**

A. Definisi operasional:

Kedaaan psikologis individu dalam konteks positif seperti harapan (*hope*) yaitu kemampuan merencanakan mencapai tujuan, resiliensi (*resilience*) yaitu kemampuan meminimalkan efek atau situasi yang tidak diinginkan, optimis (*optimism*) yaitu kecenderungan untuk mengharapakan hasil positif, dan efikasi diri (*Self efficacy*) yaitu bentuk yakin dan percaya individu atas kapabilitas diri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Luthans dkk (2007) berupa skala *Psychological capital questionnaire* (PCQ) untuk mengukur aspek *hope* (harapan), *resilience* (resiliensi), *self efficacy* (efikasi diri), dan *optimism* (optimis). Peneliti menggunakan skala tersebut yang sudah diadaptasi oleh Setyandari dkk (2021) kedalam Bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

B. Skala yang digunakan: *Psychological Capital*

() Buat sendiri

(✓) Adaptasi

(✓) Modifikasi

C. Jumlah aitem: 24 aitem

D. Jenis format dan respon: *Likert*

E. Penilaian butir item

Psychological capital questionnaire (PCQ)

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Agak tidak setuju
4. Agak setuju
5. Setuju
6. Sangat setuju



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

F. Petunjuk:

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam *Psychological Capital* yang meliputi *Harapan (hope)*, *Self Efficacy*, *Resiliensi (resilience)*, & *Optimis (optimism)*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diujikan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Aitem: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R KR TR

() () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	R	KR	TR
Self Efficacy	1	Saya merasa percaya diri untuk menemukan jalan keluar bagi permasalahan yang bersifat jangka panjang berkaitan dengan pekerjaan (F)	✓		
	2	Saya percaya diri dalam mengungkapkan ide yang saya miliki saat pekerjaan berlangsung (F)	✓		
	3	Saya merasa percaya diri untuk menyampaikan pendapat dalam diskusi tentang strategi efektif dalam pekerjaan (F)	✓		
	4	Saya merasa percaya diri menetapkan target-target /tujuan-tujuan pekerjaan saya (F)	✓		
	5	Saya merasa percaya diri dalam berkomunikasi dengan orang lain untuk membahas permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan (F)		✓	
	6	Saya merasa percaya diri untuk berbagi informasi kepada teman-teman saya tentang pekerjaan 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.

Hope	7	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai cara untuk menyelesaikan masalah tersebut (F)	✓		
	8	Saat ini saya merasa bersemangat untuk mengejar tujuan-tujuan saya. (F)	✓		
	9	Ada banyak jalan keluar untuk masalah apapun yang berkaitan dengan pekerjaan saya (F)	✓		
	10	Saat ini, saya melihat diri saya cukup berhasil dalam pekerjaan (F)	✓		
	11	Saya mempunyai banyak cara untuk mencapai tujuan pendidikan saya (F)	✓		
	12	Saat ini, saya sudah mencapai tujuan-tujuan yang saya tetapkan dalam pekerjaan saya (F)	✓		
Resilience	13	Saat mengalami kegagalan berkaitan dengan pekerjaan, saya sulit untuk bangkit kembali dan melupakan hal tersebut. (UF)	✓		
	14	Saya biasanya mengatasi masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan dengan menggunakan berbagai cara. (F)	✓		
	15	Jika kondisi mendesak, saya bisa mengerjakan sendiri hal-hal berkaitan dengan pekerjaan (F)	✓		
	16	Saya biasanya dapat dengan cepat mengatasi kesulitan-kesulitan yang saya alami (F)	✓		
	17	Saya dapat melalui masa-masa sulit ditempat kerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalami kesulitan (F)	✓		
	18	Saya rasa saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan (F)	✓		
Optimism	19	Ketika saya mengalami situasi tidak menentu berkaitan dengan pekerjaan, biasanya saya mengharapkan yang terbaik. (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.

20	Saya membayangkan sesuatu yang buruk akan terjadi pada saya berkaitan dengan pekerjaan saya (UF)	✓		
21	Saya selalu melihat sisi baik dari berbagai hal berkenaan dengan pekerjaan saya. (F)	✓		
22	Saya optimis dengan apapun yang akan terjadi pada diri saya di masa depan berkaitan dengan pekerjaan saya (F)	✓		
23	Berkaitan dengan pekerjaan, saya merasa semua hal tidak sesuai dengan apa yang saya inginkan (UF)	✓		
24	Dalam menjalani pekerjaan ini, saya memiliki prinsip "ada hikmah dibalik setiap masalah". (F)	✓		

Setoran:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Cukup

2. Bahasa

Cukup

3. Jumlah aitem

Cukup

Pekanbaru, 16 Februari 2025

Ikhwaniyifa, M.Psi. Psikolog
NIP.198604272015032005



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 VALIDASI ALAT UKUR PSYCHOLOGICAL CAPITAL

A. Definisi operasional:

Keadaan psikologis individu dalam konteks positif seperti harapan (*hope*) yaitu kemampuan merencanakan mencapai tujuan, resiliensi (*resilience*) yaitu kemampuan meminimalkan efek atau situasi yang tidak diinginkan, optimis (*optimism*) yaitu kecenderungan untuk mengharapkan hasil positif, dan efikasi diri (*Self efficacy*) yaitu bentuk yakin dan percaya individu atas kapabilitas diri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Luthans dkk (2007) berupa skala *Psychological capital questionnaire* (PCQ) untuk mengukur aspek *hope* (harapan), *resilience* (resiliensi), *self efficacy* (efikasi diri), dan *optimism* (optimis). Peneliti menggunakan skala tersebut yang sudah diadaptasi oleh Setyandari dkk (2021) kedalam Bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

B. Skala yang digunakan: *Psychological Capital*

() Buat sendiri

(✓) Adaptasi

(✓) Modifikasi

C. Jumlah aitem: 24 aitem

D. Jenis format dan respon: *Likert*

E. Penilaian butir item

Psychological capital questionnaire (PCQ)

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Agak tidak setuju
4. Agak setuju
5. Setuju
6. Sangat setuju



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.

f. Petunjuk:

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam *Psychological Capital* yang meliputi *Harapan (hope)*, *Self Efficacy*, *Resiliensi(resilience)*, & *Optimis (optimism)*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Aitem: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R KR TR

() () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	R	KR	TR
Self Efficacy	1	Saya merasa percaya diri untuk menemukan jalan keluar bagi permasalahan yang bersifat jangka panjang berkaitan dengan pekerjaan (F)	✓		
	2	Saya percaya diri dalam mengungkapkan ide yang saya miliki saat pekerjaan berlangsung (F)	✓		
	3	Saya merasa percaya diri untuk menyampaikan pendapat dalam diskusi tentang strategi efektif dalam pekerjaan (F)	✓		
	4	Saya merasa percaya diri menetapkan target-target /tujuan-tujuan pekerjaan saya (F)	✓		
	5	Saya merasa percaya diri dalam berkomunikasi dengan orang lain untuk membahas permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan (F)	✓		
	6	Saya merasa percaya diri untuk berbagi informasi kepada teman-teman saya tentang pekerjaan 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.

Hope	7	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai cara untuk menyelesaikan masalah tersebut (F)	✓		
	8	Saat ini saya merasa bersemangat untuk mengejar tujuan-tujuan saya. (F)	✓		
	9	Ada banyak jalan keluar untuk masalah apapun yang berkaitan dengan pekerjaan saya (F)	✓		
	10	Saat ini, saya melihat diri saya cukup berhasil dalam pekerjaan (F)	✓		
	11	Saya mempunyai banyak cara untuk mencapai tujuan pendidikan saya (F)	✓		
	12	Saat ini, saya sudah mencapai tujuan-tujuan yang saya tetapkan dalam pekerjaan saya (F)	✓		
Resilience	13	Saat mengalami kegagalan berkaitan dengan pekerjaan, saya sulit untuk bangkit kembali dan melupakan hal tersebut. (UF)	✓		
	14	Saya biasanya mengatasi masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan dengan menggunakan berbagai cara. (F)	✓		
	15	Jika kondisi mendesak, saya bisa mengerjakan sendiri hal-hal berkaitan dengan pekerjaan (F)	✓		
	16	Saya biasanya dapat dengan cepat mengatasi kesulitan-kesulitan yang saya alami (F)	✓		
	17	Saya dapat melalui masa-masa sulit ditempat kerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalami kesulitan (F)	✓		
	18	Saya rasa saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan (F)	✓		
Optimism	19	Ketika saya mengalami situasi tidak menentu berkaitan dengan pekerjaan, biasanya saya mengharapakan yang terbaik. (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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

20	Saya membayangkan sesuatu yang buruk akan terjadi pada saya berkaitan dengan pekerjaan saya (UF)	✓		
21	Saya selalu melihat sisi baik dari berbagai hal berkenaan dengan pekerjaan saya. (F)	✓		
22	Saya optimis dengan apapun yang akan terjadi pada diri saya di masa depan berkaitan dengan pekerjaan saya (F)	✓		
23	Berkaitan dengan pekerjaan, saya merasa semua hal tidak sesuai dengan apa yang saya inginkan (UF)	✓		
24	Dalam menjalani pekerjaan ini, saya memiliki prinsip "ada hikmah dibalik setiap masalah". (F)	✓		

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Wang

Bahasa

Wang

3. Jumlah item

Wang

Pekanbaru, Februari 2025

Dr. Hijriyati Cucuati, M. Psi, Psikolog
NIP.19821018 200901 2007

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

Lampiran B :

Permohonan Izin Penggunaan Alat Ukur

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau dengan cara lain untuk tujuan komersial atau untuk kepentingan publik tanpa surat izin dari UIN SUSKA RIAU.

a. Pengutipan hanya untuk keperluan 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.

Izin Penggunaan Alat Ukur Psychological Capital

Annisa Intan Salsabila <nurinfo99@gmail.com>
Kepada: asetyandari@gmail.com <asetyandari@gmail.com>

Sen, 17 Mar 2025 pukul 11.16

Yth. Ibu Anastasia Setyandari

Perkenalkan, saya Annisa Intan Salsabila, mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berfokus pada Hubungan psychological capital dan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa

Dalam penelitian saya, saya menggunakan skala psychological capital. Setelah mendapatkan masukan dari penguji, saya disarankan untuk menggunakan skala dari Ibu Setyandari pada Jurnal Advance In Social Science, Education and Humanities Research yang berjudul "Adaptation of Academic Psychological Capital Questionnaire In Bahasa Indonesia "

Sehubungan dengan hal tersebut, saya ingin meminta izin untuk menggunakan skala Psychological Capital yang Ibu gunakan dalam penelitian tersebut. Jika memungkinkan, saya juga ingin meminta file yang berisi daftar item yang telah dimodifikasi beserta item yang tidak gugur dalam analisis. Saya berkomitmen untuk mencantumkan sumber dan menghargai hak cipta dalam penggunaan skala ini.

Saya sangat menghargai waktu dan bantuan Ibu dalam mendukung penelitian saya. Jika diperlukan, saya juga bersedia berdiskusi lebih lanjut terkait penggunaan skala ini. Saya berharap dapat memperoleh izin dan akses terhadap skala tersebut untuk keperluan akademik.

Terima kasih atas perhatian dan bantuannya. Saya sangat menghargai kebaikan Ibu. Saya menunggu balasan dari Ibu.

Hormat saya,
Annisa Intan Salsabila
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Permohonan Izin Penggunaan Alat Ukur Workplace Well-being

ANNISA INTAN SALSABILA FPSI <12160122125@students.uin-suska.ac.id>
Kepada: Vianviandar@gmail.com <vianviandar@gmail.com>

Jum, 7 Mar 2025 pukul 09.13

Yth. Ibu Vianda Maulidina dan Ibu Annisa Lestari Kadiyono,

Perkenalkan, saya Annisa Intan Salsabila, mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berfokus pada Hubungan psychological capital dan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa

Dalam penelitian saya, saya menggunakan skala Workplace Well-being. Setelah mendapatkan masukan dari penguji, saya disarankan untuk menggunakan skala dan Ibu Vianda & Ibu Annisa pada Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi, dan Kesehatan (J-P3K) yang berjudul "Konstruksi dan Validasi Alat Ukur Workplace Well-being di Indonesia"

Sehubungan dengan hal tersebut, saya ingin meminta izin untuk menggunakan skala Workplace Well-being yang Ibu gunakan dalam penelitian tersebut. Jika memungkinkan, saya juga ingin meminta file yang berisi daftar item yang telah dimodifikasi beserta item yang tidak gugur dalam analisis. Saya berkomitmen untuk mencantumkan sumber dan menghargai hak cipta dalam penggunaan skala ini.

Saya sangat menghargai waktu dan bantuan Ibu dalam mendukung penelitian saya. Jika diperlukan, saya juga bersedia berdiskusi lebih lanjut terkait penggunaan skala ini. Saya berharap dapat memperoleh izin dan akses terhadap skala tersebut untuk keperluan akademik.

Terima kasih atas perhatian dan bantuannya. Saya sangat menghargai kebaikan Ibu.

Hormat saya,
Annisa Intan Salsabila
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Vianda Maulidina <vianviandar@gmail.com>
Kepada: ANNISA INTAN SALSABILA FPSI <12160122125@students.uin-suska.ac.id>

Sen, 10 Mar 2025 pukul 22.14

Vianda Maulidina <vianviandar@gmail.com>
Kepada: ANNISA INTAN SALSABILA FPSI <12160122125@students.uin-suska.ac.id>

Sen, 10 Mar 2025 pukul 22.14

Selamat malam,

Silahkan memanfaatkan alat ukur ini sebaik mungkin dan saya ikut senang penelitian saya membantu dalam penelitian saudara.

Berikut saya lampirkan dokumen yg mungkin akan Saudara butuhkan. Apabila ada pertanyaan boleh hubungi kembali ya.

[Kutipan teks disembunyikan]

3 lampiran

Artikel JP3K_Vianda Maulidina.pdf
387 KB

Lampiran Kisi-Kisi Alat Ukur WWB_Vianda Maulidina.pdf
255 KB

028_Vianda Maulidina_User Manual.pdf
711 KB

ANNISA INTAN SALSABILA FPSI <12160122125@students.uin-suska.ac.id>
Kepada: Vianda Maulidina <vianviandar@gmail.com>

Sel, 11 Mar 2025 pukul 11.33

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Selamat Pagi Ibu

Terima kasih atas bantuan dan kontribusinya Bu dalam penelitian saya. Akan saya gunakan sebaik-baiknya dan mencantumkan hak cipta ibu. 🙏

[Kutipan teks disembunyikan]

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 C : Skala Penelitian

SKALA PENELITIAN

Assalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekencakan, saya Arnisa Intan Salsabila Mahasiswa S1 Fakultas Psikologi UIN Suska Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi saya, dengan dosen pembimbing Ibu Ikhwanisifa M.Psi., Psikolog. Penelitian ini berkaitan dengan kondisi psikologis dan perasaan seseorang yang diperoleh individu ditempat kerja. Dengan kriteria yang sebagai berikut:

- Guru SLB berusia 18- 60 tahun
- Pengalaman mengajar di SLB setidaknya 6 bulan

Pada penelitian ini Bapak/Ibu akan diminta untuk mengisi 2 skala, dan masing-masing skala memiliki cara pengisian yang berbeda. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sekitar 10-15 menit untuk mengisi skala penelitian yang akan saya bagikan.

Agar dapat melakukan analisis dan eksplorasi lebih lanjut, saya akan mengumpulkan beberapa informasi yang akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Bapak/Ibu tidak perlu khawatir, semua data yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja. Jika ada yang ingin ditanyakan, Bapak/Ibu dapat menghubungi saya melalui (email: arnisa999@gmail.com).

Ketersertaan Bapak/Ibu dalam penelitian ini tentunya memberikan dampak yang positif dan berkontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Demikian, sebagai peneliti saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

Salam,
Arnisa Intan Salsabila
Ikhwanisifa M.Psi., Psikolog

IDENTITAS RESPONDEN

Pendapatan perbulan (silahkan diceklis):

- inisial: _____
- Jenis Kelamin: _____
- Usia: _____
- Agama: _____
- Status Pernikahan: _____
- Pendidikan terakhir: _____
- Suku Bangsa: _____
- Lama mengajar: _____
- () <Rp500.000
- () Rp500.000-Rp1.000.000
- () Rp1.000.000-Rp2.000.000
- () Rp2.000.000-Rp3.000.000
- () Rp3.000.000-Rp4.000.000
- () Rp4.000.000-Rp5.000.000
- () >Rp5.000.000

PETUNJUK UMUM

Assalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Sebelumnya, Saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk bekerjasama dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan dan Bapak/Ibu diminta untuk menjawabnya. Dalam pengisian skala ini semua jawaban dianggap benar. Jangan sampai ada nomor yang tidak dijawab / terlewatkan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiannya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

BAGIAN I

Petunjuk Pengisian:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.

Berikut ini, kepada Bapak/Ibu akan diberikan sejumlah pernyataan mengenai pengalaman diri Bapak/Ibu. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan jawaban Bapak/Ibu dengan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan perasaan Bapak/Ibu bekerja di tempat kerja. Adapun pilihan jawaban yang tersedia, terdiri dari 4 pilihan yaitu;

Contoh:

1	2	3	4
Tidak Sesuai	Kurang Sesuai	Agak Sesuai	Sesuai

Saya mohon Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini secara jujur, dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah.

No	Pernyataan	Tidak Sesuai	Kurang Sesuai	Agak Sesuai	Sesuai
1	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan pekerjaan saya				
2	Saya senang dengan pekerjaan saya				
3	Saya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan saya				
4	Sejauh ini saya memperoleh yang saya harapkan dari pekerjaan saya				

BAGIAN II

Petunjuk Pengisian:

Pada bagian ini, saya ingin mengetahui bagaimana perasaan Bapak/Ibu terhadap beberapa aspek yang ada dalam pekerjaan Bapak/Ibu. Oleh karena itu, saya meminta Bapak/Ibu untuk menyatakan seberapa puas Bapak/Ibu terhadap beberapa aspek pekerjaan tersebut dengan memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

Contoh:

1	2	3	4
Tidak Puas	Kurang Puas	Agak Puas	Puas

Saya mohon Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini secara jujur, dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah.

NO	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN			
		Tidak Puas	Kurang Puas	Agak Puas	Puas
1	Tanggung jawab yang saya miliki dalam bekerja				
2	Cara sekolah memberikan tanggung jawab kepada saya				
3	Kepercayaan yang diberikan sekolah pada saya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik				

Stintak dapat bekerja dengan baik

University of Sultan Syarif Kasim Riau



4	Kesempatan yang diberikan oleh sekolah pada saya untuk bekerja dengan baik								
5	Makna dari pekerjaan saya bagi sekolah								
6	Kontribusi dari hasil pekerjaan saya terhadap perkembangan sekolah								
7	Kejelasan tujuan yang ada dalam pekerjaan saya								
8	Pentingnya tujuan yang ada di dalam pekerjaan saya								
9	Kesempatan yang saya peroleh dalam melakukan pekerjaan saya secara mandiri (tanpa perlu selaku diberikan instruksi)								
10	Kebiasaan dalam memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya								
11	Kemandirian dalam mengatasi kendala yang dihadapi (tanpa bantuan orang lain)								
12	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri								
13	Penggunaan kemampuan yang saya miliki ketika bekerja								
14	Kecapaian kemampuan saya di posisi saya bekerja								
15	Kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan saya								
16	Manfaat dari pengetahuan yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan saya								
17	Persaan berprestasi yang diperoleh ketika berhasil mencapai target								
18	Rasa bangga ketika berhasil mencapai target								
19	Persaan berharga yang diperoleh ketika berhasil mencapai target								
20	Persaan senang yang diperoleh ketika berhasil mencapai target								
21	Jam kerja yang diberikan								
22	Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan								
23	Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi								
24	Ketersediaan waktu untuk melakukan aktivitas lain di luar jam kerja								
25	Keterampilan yang saya miliki								
26	Keterampilan lainnya yang saya miliki								

27	Relasi dengan rekan kerja								
28	Budaya organisasi yang dimiliki sekolah								
29	Dorongan yang diberikan atasan kepada saya								
30	Bantuan yang diberikan atasan kepada saya ketika dibutuhkan								
31	Feedback yang diberikan atasan terhadap hasil kerja saya								
32	Ajakan yang diberikan atasan kepada saya								
33	Kesempatan dalam menerima promosi jabatan								
34	Kesempatan dalam menerima pelatihan untuk pengembangan diri								
35	Peluang mendapatkan pengembangan karier pribadi								
36	Kesempatan yang diberikan oleh sekolah pada saya untuk menampilkan prestasi terbaik								
37	Tanggapan yang diberikan atasan ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja								
38	Apresiasi atasan terhadap hasil kerja saya yang bagus								
39	Tanggapan rekan kerja ketika saya melakukan kesalahan								
40	Apresiasi rekan kerja terhadap hasil kerja saya yang bagus								
41	Sikap atasan ketika mendengarkan pendapat saya								
42	Sikap rekan kerja ketika mendengarkan pendapat saya								
43	Penerimaan atasan terhadap sifat pribadi saya								
44	Penerimaan rekan kerja terhadap sifat pribadi saya								
45	Kecapaian jumlah gaji dengan tanggung jawab yang dilaksanakan								
46	Ketepatan waktu dalam memperoleh gaji								
47	Tunjangan-tunjangan yang diperoleh (uang makan, transportasi, THR, dan sebagainya)								
48	Bonus yang diterima ketika berhasil melebihi target								
49	Jamuan keselamatan dalam bekerja								
50	Asuransi kesehatan yang diterima								
51	Kepastian untuk terus dipekerjakan								
52	Pertanian yang diberikan oleh sekolah untuk kesejahteraan diri saya								

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pemenuh Pengisian

Di bawah ini terdapat dua puluh empat (24) pernyataan. Bapak/Ibu diminta untuk membaca dan memahami pernyataan tersebut. Kemudian berilah tanda checklist (✓) dalam kotak yang sudah tersedia. Setiap pernyataan terdapat enam pilihan jawaban. Bapak/Ibu boleh memilih salah satu diantara pernyataan-pernyataan tersebut yang menurut anda sesuai dengan gambaran diri Bapak/Ibu.

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
ATS : Agak Tidak Setuju
AS : Agak Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Contoh:		STS	TS	ATS	AS	S	SS
No	Pernyataan						
1	Saya merasa senang membagikan pemikiran dengan teman.		✓				

Saya mohon Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini secara jujur, dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah.

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya merasa percaya diri untuk menentukan jalan keluar bagi permasalahan yang beresita jangka panjang berkaitan dengan pekerjaan						
2	Saya percaya diri dalam mengungkapkan ide yang saya miliki dalam rapat						
3	Saya merasa percaya diri untuk menyampaikan pendapat dalam diskusi tentang strategi tempat kerja						
4	Saya merasa percaya diri menetapkan target-target tujuan-tujuan pekerjaan saya						
5	Saya merasa percaya diri dalam berkomunikasi dengan orang lain untuk membahas permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan						
6	Saya merasa percaya diri untuk berbagi informasi kepada teman-teman saya tentang pekerjaan saya						
7	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai cara untuk menyelesaikan masalah tersebut.						
8	Seit ini saya merasa bersemangat untuk mengerjakan tujuan-tujuan saya.						
9	Ada banyak jalan keluar untuk masalah apapun yang berkaitan dengan pekerjaan saya						
10	Seit ini, saya melihat diri saya cukup berhasil dalam pekerjaan						

11	Saya mempunyai banyak cara untuk mencapai tujuan pekerjaan saya						
12	Seit ini, saya sudah mencapai tujuan-tujuan yang saya tetapkan dalam pekerjaan saya						
13	Saat mengalami kegagalan berkaitan dengan pekerjaan, saya sulit untuk bangkit kembali dan melanjutkan hal tersebut.						
14	Saya biasanya mengatasi masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan dengan menggunakan berbagai cara.						
15	Jika kondisi memburuk, saya bisa mengerjakan sendiri hal-hal berkaitan dengan pekerjaan						
16	Saya biasanya dapat dengan cepat mengatasi kesulitan-kesulitan yang saya alami						
17	Saya dapat melalui masa-masa sulit dengan cepat karena sebelumnya saya sudah pernah mengalami kesulitan						
18	Saya rasa saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan						
19	Ketika saya mengalami situasi tidak menentu berkaitan dengan pekerjaan, biasanya saya memulainya yang terbaik.						
20	Saya membayangkan sesuatu yang buruk akan terjadi pada saya berkaitan dengan pekerjaan saya						
21	Saya selalu melihat sisi baik dari berbagai hal berkenaan dengan pekerjaan saya.						
22	Saya optimis dengan apapun yang akan terjadi, pada diri saya di masa depan berkaitan dengan pekerjaan saya						
23	Berkaitan dengan pekerjaan, saya merasa semua hal tidak sesuai dengan apa yang saya inginkan						
24	Dalam menjalani pekerjaan ini, saya memiliki prinsip "ada hikmah di balik setiap masalah"						

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 D :

Tabulasi Data Analisis Aitem

[illegible]

[illegible]

[illegible]

PSC1	PSC2	PSC3	PSC4	PSC5	PSC6	PSC7	PSC8	PSC9	PSC10	PSC11	PSC12	PSC13	PSC14	PSC15	PSC16	PSC17	PSC18	PSC19	PSC20	PSC21	PSC22	PSC23	PSC24	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	110
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	6	109
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	121
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	6	5	5	6	2	5	6	6	6	5	6	6	5	6	131
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	120
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1	1	4	1	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	142
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	133
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	99
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	115
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	109
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	2	5	6	5	5	6	5	2	5	6	2	5	118
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	2	5	6	5	6	5	5	2	6	6	1	5	122
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	2	5	6	5	6	5	5	2	5	6	1	5	121
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	4	6	6	6	5	2	5	5	1	6	124
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	144
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	1	6	6	5	6	137
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	6	6	6	5	5	2	5	6	1	5	116
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	6	5	6	5	5	5	1	5	5	2	5	114
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	114
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	2	5	5	5	5	6	6	1	5	5	2	6	115
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	1	5	5	2	5	125
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	6	5	5	5	5	1	5	5	1	5	111
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	111
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	1	5	6	1	6	128
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	1	6	6	1	6	129
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	5	2	6	5	6	133
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	2	6	6	6	6	6	6	1	6	6	1	6	129



6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	2	6	6	6	6	6	6	3	6	6	1	6	131
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	4	5	75
6	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	117
4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	6	3	3	6	4	4	5	4	6	5	6	6	6	6	111
5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	6	6	5	6	6	130
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	3	4	4	6	4	5	5	5	5	5	6	109
6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	129
4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	94
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	6	119
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5	5	6	5	106
4	3	3	4	5	6	6	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	5	5	6	6	4	6	104
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	111	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	144
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	117
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	1	6	6	1	6	133
6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	5	6	132
5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	118
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	108
5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	4	5	6	6	5	5	5	5	2	5	121
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	111
5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	118
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	111
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	114
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	3	3	6	6	6	6	6	6	6	133
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	3	6	1	6	6	6	6	6	6	131
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	2	4	4	2	4	97
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	2	5	103

4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	109
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	116
2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	2	1	1	2	5	5	5	5	2	5	5	92

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 :

Hasil Uji Reabilitas dan Daya Beda Aitem

WWB

Case Processing Summary

	N	%
Valid	59	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	199.1356	317.050	.464	.965
VAR00002	199.0339	318.964	.451	.965
VAR00003	199.0339	317.930	.525	.964
VAR00004	199.3220	314.843	.460	.965
VAR00005	199.1017	319.369	.343	.965
VAR00006	199.1356	317.602	.403	.965
VAR00007	199.0678	317.099	.499	.964
VAR00008	199.1186	318.589	.416	.965
VAR00009	199.1186	313.865	.716	.964
VAR00010	199.1695	315.385	.545	.964
VAR00011	199.1525	316.407	.534	.964
VAR00012	199.0508	318.290	.482	.965
VAR00013	199.1864	317.878	.400	.965
VAR00014	199.2203	314.002	.604	.964
VAR00015	199.1695	315.454	.477	.965
VAR00016	199.1356	317.671	.464	.965
VAR00017	199.1186	319.279	.342	.965
VAR00018	199.2373	315.529	.553	.964

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

VAR00019	199.1356	314.188	.682	.964
VAR00020	199.0339	317.930	.525	.964
VAR00021	199.2034	316.061	.533	.964
VAR00022	199.0678	317.754	.504	.964
VAR00023	199.1356	315.430	.604	.964
VAR00024	199.1017	317.576	.490	.964
VAR00025	199.2373	314.770	.557	.964
VAR00026	199.1525	313.545	.658	.964
VAR00027	199.2203	313.278	.644	.964
VAR00028	199.2373	314.770	.524	.964
VAR00029	199.6780	312.877	.402	.965
VAR00030	199.5085	306.116	.732	.964
VAR00031	199.1525	314.752	.588	.964
VAR00032	199.4237	307.041	.730	.964
VAR00033	199.2203	308.795	.794	.963
VAR00034	199.2203	312.485	.738	.964
VAR00035	199.2881	311.519	.723	.964
VAR00036	199.2203	310.623	.743	.964
VAR00037	199.2881	311.933	.701	.964
VAR00038	199.1864	315.603	.493	.964
VAR00039	199.2712	309.580	.743	.964
VAR00040	199.2034	312.199	.710	.964
VAR00041	199.3220	308.395	.758	.964
VAR00042	199.3051	308.974	.810	.963
VAR00043	199.3898	313.690	.436	.965
VAR00044	199.2712	313.649	.575	.964
VAR00045	199.2542	308.848	.782	.963
VAR00046	199.3390	309.297	.750	.964
VAR00047	199.2712	310.891	.761	.964
VAR00048	199.3220	313.601	.573	.964
VAR00049	199.5763	312.145	.472	.965
VAR00050	199.1864	320.499	.255	.965
VAR00051	199.2712	312.408	.576	.964
VAR00052	199.4915	308.461	.682	.964
VAR00053	199.1695	314.178	.541	.964
VAR00054	199.3220	312.981	.500	.965
VAR00055	199.1525	316.063	.427	.965
VAR00056	199.2712	312.787	.511	.965

PSYCAP ANALISIS I

Case Processing Summary

	N	%
Valid	59	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	111.5254	252.426	.738	.920
VAR00002	111.5593	246.527	.767	.919
VAR00003	111.5932	248.866	.679	.920
VAR00004	111.5424	244.873	.829	.918
VAR00005	111.4068	246.659	.885	.918
VAR00006	111.3390	249.918	.840	.919
VAR00007	111.3220	249.946	.833	.919
VAR00008	111.3729	246.893	.863	.918
VAR00009	111.4576	245.459	.855	.918
VAR00010	111.6610	247.780	.716	.920
VAR00011	111.5763	242.248	.830	.918
VAR00012	112.2034	255.165	.346	.927
VAR00013	112.7797	261.968	.129	.934
VAR00014	111.5254	250.254	.746	.920
VAR00015	111.6271	247.824	.658	.920
VAR00016	111.8305	246.729	.659	.920
VAR00017	111.5763	248.386	.635	.921

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.

VAR00018	111.5932	251.142	.568	.922
VAR00019	111.4407	253.320	.702	.921
VAR00020	112.9492	265.532	.057	.937
VAR00021	111.4915	253.771	.606	.922
VAR00022	111.3898	250.725	.784	.920
VAR00023	113.1356	262.843	.095	.937
VAR00024	111.3559	251.854	.678	.921

PSYCAP ANALISIS II

Case Processing Summary

	N	%
Valid	59	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.6610	239.780	.744	.964
VAR00002	100.6949	233.181	.801	.963
VAR00003	100.7288	235.029	.726	.964
VAR00004	100.6780	231.774	.856	.962
VAR00005	100.5424	234.011	.896	.962
VAR00006	100.4746	237.081	.857	.963
VAR00007	100.4576	237.046	.853	.963
VAR00008	100.5085	234.254	.874	.962

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

VAR00009	100.5932	232.763	.869	.962
VAR00010	100.7966	233.786	.770	.963
VAR00011	100.7119	229.312	.852	.962
VAR00012	101.3390	238.228	.452	.969
VAR00014	100.6610	236.849	.783	.963
VAR00015	100.7627	233.150	.728	.964
VAR00016	100.9661	231.275	.751	.964
VAR00017	100.7119	234.278	.687	.964
VAR00018	100.7288	235.994	.650	.965
VAR00019	100.5763	240.593	.710	.964
VAR00021	100.6271	241.617	.593	.965
VAR00022	100.5254	237.633	.810	.963
VAR00024	100.4915	240.220	.647	.965

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 F :

Data Demografi Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hexadigital UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Agama	Status Pernikahan	Pendidikan Terakhir	Suku Bangsa	Lama Mengajar	Pendapatan Perbulan
SR	P	54	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Jawa	21 th	>5JT
WR	P	46	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Jawa	15 th	4-5JT
EG	P	28	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	melayu	8 bulan	1-2JT
NA	P	25	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	melayu	1 th	1-2JT
M	P	31	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	6th	3-4JT
D	P	50	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	20th	4-5JT
I	P	30	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	6th	3-4JT
Y	P	33	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	9th	>5JT
L	P	33	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	10th	4-5JT
AR	P	51	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	20th	>5JT
F	P	36	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	Minang	10th	3-4JT
W	P	26	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	1th	3-4JT
H	P	55	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	20th	>5JT
NN	P	45	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	19th	4-5JT
N	P	37	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	17th	4-5JT
DA	P	40	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	20th	4-5JT
JS	P	49	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	15th	4-5JT
D	P	55	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Jawa	20th	>5JT
W	P	55	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	25th	>5JT
MS	P	50	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	20th	4-5JT
SS	P	56	Islam	Menikah	Strata 2(S2)	Minang	30th	>5JT
N	P	30	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	2th	4-5JT
H	P	48	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	18 th	3-4JT
AP	P	33	Islam	Belum menikah	Strata 2(S2)	Minang	5th	3-4JT
U	P	29	Islam	menikah	sarjana (S1)	Minang	4th	1-2JT
GB	P	40	Islam	Menikah	Strata 2(S2)	Minang	15th	4-5JT
M	P	32	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	5th	2-3JT
M	P	34	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	7th	2-3JT
DP	P	31	Islam	Menikah	Strata 2(S2)	Minang	4th	2-3JT
M	P	35	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	2th	500Rb-1JT
D	P	25	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	melayu	1,5th	1-2JT
R	P	37	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	3th	500Rb-1JT
A	P	41	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	10th	1-2JT
KD	P							

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

RM	P	31	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	5th	1-2JT
RA	P	36	Islam	Menikah	D3	melayu	10th	1-2JT
A	P	42	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	9th	1-2JT
Q	P	21	Islam	Belum menikah	SMK	Minang	8bln	500Rb-1JT
KM	P	27	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	melayu	2,5th	1-2JT
N	P	21	Islam	menikah	SMK	Minang	1th	500Rb-1JT
W	L	31	Islam	Menikah	SMA	melayu	2th	1-2JT
K	P	45	Islam	menikah	sarjana (S1)	Minang	20th	4-5JT
NZ	P	24	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	Minang	10bln	3-4JT
NR	L	27	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	5th	3-4JT
A	P	25	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	Minang	2th	2-3JT
Y	P	25	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	Minang	3th	3-4JT
VU	P	24	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	Minang	10bln	2-3JT
S	P	23	Islam	menikah	sarjana (S1)	melayu	9bln	1-2JT
DR	L	36	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	10th	4-5JT
AF	L	32	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	3th	2-3JT
B	P	30	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	1,3th	3-4JT
SA	P	40	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	6bln	1-2JT
M	P	29	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Batak	6th	2-3JT
S	P	30	Islam	Menikah	D3	melayu	8th	3-4JT
Z	L	26	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	1th	3-4JT
K	P	23	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	Minang	1th	3-4JT
LD	P	26	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	3th	3-4JT
A	P	32	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	2th	2-3JT
D	P	30	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	1th	3-4JT
M	P	25	Islam	menikah	sarjana (S1)	Minang	3th	3-4JT
RS	L	35	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	3th	2-3JT
A	P	37	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Jawa	15th	4-5JT
W	P	57	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	32th	>5JT
N	P	28	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	1th	3-4JT
NA	P	27	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	7th	3-4JT
S	P							

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

SS	P	26	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	Minang	3th	3-4JT
TU	P	30	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	Jawa	7th	3-4JT
Y	P	32	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	10Bl	3-4JT
ML	P	23	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	Minang	1th	3-4JT
AM	P	28	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	4th	3-4JT
NY	P	27	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Jawa	4th	3-4JT
VR	P	41	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	Jawa	20th	4-5JT
P	P	40	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	5th	2-3JT
H	P	45	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	10th	3-4JT
A	P	50	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	15th	4-5JT
D	P	35	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Sunda	1,3th	500Rb-1JT
N	P	54	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	20th	4-5JT
AS	P	23	Islam	Belum menikah	sarjana (S1)	melayu	1th	1-2JT
R	P	45	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	10th	3-4JT
S	P	38	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	5th	2-3JT
W	P	28	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Jawa	3th	1-2JT
RA	P	49	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Minang	10th	3-4JT
CC	P	35	Islam	Menikah	sarjana (S1)	Jawa	3 tahun	1-2JT
RS	P	26	Islam	Menikah	sarjana (S1)	melayu	1th	500Rb-1JT
N	P	52	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Minang	20 tahun	500Rb-1JT
FE	P	56	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Minang	19 tahun	500Rb-1JT
P	L	52	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Minang	2 tahun	500Rb-1JT
U	L	32	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Minang	9 tahun	500Rb-1JT
N	L	37	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Minang	5 tahun	4-5JT
AG	L	25	Islam	Belum menikah	Sarjana (S1)	Minang	2 tahun	2-3JT
AD	P	35	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Minang	3 tahun	500Rb-1JT
AZ	P	27	Islam	Belum menikah	Sarjana (S1)	Minang	3 tahun	500Rb-1JT
SN	L	27	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Jawa	1 tahun	1-2JT
D	P	39	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Minang	3 tahun	500Rb-1JT
S	P	28	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Minang	3 tahun	500Rb-1JT
AY	P	27	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Minang	5 tahun	500Rb-1JT
F	L	24	Islam	Belum menikah	Sarjana (S1)	Minang	1 tahun	500Rb-1JT
NS	L	27	Islam	Menikah	Strata 2 (S2)	Minang	6 tahun	1-2JT
A	P	44	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Minang	18 tahun	1-2JT

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

SMK/MA									
Sederajat	Minang	1 tahun	500Rb-1JT						
Strata (S1)	Melayu	5 Tahun	1-2JT						
SMA/MA									
Sederajat	Batak	9 tahun	1-2JT						
SMA/MA									
Sederajat	Melayu	10 tahun	1-2JT						
Sarjana (S1)	Melayu	5 tahun	1-2JT						
Sarjana (S1)	Bugis	14 tahun	1-2JT						
Sarjana (S1)	Melayu	7 bulan	1-2JT						
SMK/MA									
Sederajat	Jawa	2 Tahun	500Rb-1JT						
Sarjana (S1)	Melayu	2 Tahun	500Rb-1JT						
SMA/MA									
Sederajat	Jawa	6 bulan	500Rb-1JT						
Sarjana (S1)	Melayu	1 Tahun	1-2JT						
Sarjana (S1)	Melayu	1 tahun	1-2JT						
Sarjana (S1)	Minang	3 tahun	1-2JT						
Sarjana (S1)	Minang	2 tahun	1-2JT						
Sarjana (S1)	Melayu	3 tahun	1-2JT						
Belum									
Sarjana (S1)	Melayu	10 tahun	1-2JT						
Strata 2 (S2)	Jawa	10 Bulan	1-2JT						
Belum									
Sarjana (s1)	JaWA	9 tahun	1-2JT						
Sarjana (s1)	Minang	2 tahun	1-2JT						
Belum									
Sarjana (S1)	Melayu	8 bulan	1-2JT						
Belum									
Sarjana (S1)	Minang	3 tahun	500Rb-1JT						
Sarjana (S1)	Minang	6 tahun	2-3JT						
sarjana (S1)	melayu	7 tahun	1-2JT						
belum									
sarjana (s1)	minang	1 tahun	1-2JT						
belum									
sarjana (s1)	minang	9 bln	1-2JT						
belum									
sarjana (s1)	melayu	1 tahun	1-2JT						
Belum									
Sarjana (S1)	Jawa	8 bulan	1-2JT						
diploma									
i/ii/iii	Melayu	17 tahun	1-2JT						
Sarjana (S1)	Jawa	1 tahun	1-2JT						

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:

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

EY	P	30	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Jawa	3 tahun 1,5	1-2JT
Z	P	31	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	melayu	3 tahun	1-2JT
NP	P	36	Islam	Menikah cerai	Strata 2 (S2)	minang	3 tahun	2-3JT
SS	P	39	Islam	hidup Belum	Sarjana (S1)	bugis	2 tahun	500Rb-1JT
N	P	25	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	jawa	1 0 bulan	500Rb-1JT
R	L	27	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Melayu	7 tahun	1-2JT
S	P	28	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Jawa	2 tahun	500Rb-1JT
Y	P	59	Islam	Menikah Belum	Sarjana (S1)	Minang	20 tahun	4-5JT
A	P	25	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Jawa	3 tahun	500Rb-1JT
CIS	P	24	Prote stan	Belum Menikah	SMA/MA Sederajat	Batak	4 tahun	500Rb-1JT
ES	P	48	Islam	Menikah Belum	Sarjana (S1) SMA/MA	Melayu	19 tahun	2-3JT
RK	L	23	Islam	Menikah Belum	Sederajat SMA/MA	Minang	10 Bulan	500Rb-1JT
AR	L	22	Islam	Menikah	Sederajat	batak	7 bulan	500Rb-1JT
KK	P	39	Prote stan	Menikah	Strata 2 (S2)	Batak	3 tahun	1-2JT
Y	P	44	Islam	Menikah	Sarjana (S1)	Melayu	4 tahun	500Rb-1JT

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 G : Tabulasi Data Penelitian

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.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Inisia I	PSC 1	PSC 2	PSC 3	PSC 4	PSC 5	PSC 6	PSC 7	PSC 8	PSC 9	PSC1 0	PSC1 1	PSC1 2	PSC1 4	PSC1 5	PSC1 6	PSC1 7	PSC1 8	PSC1 9	PSC2 1	PSC2 2	PSC2 4	TOTA L
SR	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
WR	4	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	109
EGR	4	2	4	3	3	1	4	4	4	5	4	4	3	1	2	3	1	2	3	4	5	66
NAM	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	104
D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	114
I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
Y	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	6	5	109
AR	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	108
F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	100
WH	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	97
NN	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	6	6	5	97
N	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	109
DA	6	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	114
JS	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	4	5	5	6	6	6	110
DW	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	101
MS	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	123
SS	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	117
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
H	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
AP	6	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	5	5	6	6	5	4	6	6	5	111
H	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	1	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	113
U	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	87
GBM	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	106

MDP	4	5	5	4	4	2	4	6	4	5	4	5	4	6	4	4	3	4	5	5	5	92
MD	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	102
R	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	115
R	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	98
AF	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
RG	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	113
NHR	5	6	5	6	5	5	6	5	5	4	5	5	4	6	5	5	5	4	4	5	4	104
A	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
KD	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	91
RM	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	88
RA	6	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	111
A	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	5	122
Q	4	5	5	6	5	4	5	6	5	5	5	4	5	4	4	5	5	6	5	6	6	105
KM	4	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	6	5	6	6	108
N	6	5	5	5	6	6	6	6	6	4	4	4	5	6	5	6	5	5	6	6	6	113
W	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	96
K	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
NZ	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	6	6	4	6	106
NRA	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	123
Y	6	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	6	5	5	6	6	6	103
VU	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	6	5	6	4	5	5	5	6	97
S	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	4	4	5	4	4	4	4	102
DR	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
AF	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	121
B	4	4	4	4	5	6	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	6	6	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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

SA	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	74
M	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
S	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	79
Z	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
K	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	120
LD	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	4	3	5	6	6	6	6	117
A	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	119
D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
MH	5	4	2	5	5	5	6	5	6	4	5	4	5	6	5	5	4	6	6	5	6	6	104
RS	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	96
A	5	4	4	5	5	5	5	6	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	101
W	4	4	3	3	3	6	4	6	5	6	5	6	5	6	3	5	4	4	6	6	6	6	100
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	101
NA	4	4	3	4	4	5	4	6	5	5	4	5	6	6	4	4	3	5	6	6	5	5	98
S	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	115
SS	4	4	3	3	3	6	4	6	5	6	5	6	5	6	3	5	4	4	6	6	6	6	100
TUY	4	4	3	3	3	6	4	6	5	6	5	6	5	6	3	5	4	4	6	6	6	6	100
ML	4	4	3	3	3	6	4	6	5	6	5	6	5	6	3	5	4	4	6	6	6	6	100
AM	5	4	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	6	6	5	5	5	104
NY	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
VRP	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	97
H	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	6	6	103
A	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	94
D	5	5	5	5	3	6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	103
N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126

AS	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	92
R	6	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	115
S	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
W	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
RA	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	71
CC	5	5	5	6	6	6	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
RS	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	116
N	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	3	3	5	5	5	109
FEP	5	5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	5	99
U	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	6	100
AG	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
AD	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	5	6	2	5	6	6	6	6	6	6	116
AZ	5	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
SN	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	29
D	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	124
S	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
AY	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	6	6	6	2	2	6	2	6	5	2	92
F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
NS	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
A	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	112
N	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	5	117
R	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	116
O	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	4	6	6	6	5	5	5	6	115
S	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Apri	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
BB	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5	111
A	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	109
L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
SR	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	110
YK	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	121
N	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	108
S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
AQ	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	125
BRF	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
Y	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	122
N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	125
A	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	125
WR	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	67
H	6	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	99
ANH	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	6	3	6	4	4	5	4	6	6	6	6	97
V	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	6	112
RF	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	6	4	5	5	5	6	94
P	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	114
S	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	84
AO	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	4	6	104
K	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	92
D	4	3	3	4	5	6	6	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	6	6	6	91
AM	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
D	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126

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, atau pengumpulan bahan yang diperlukan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	102
A	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
AM	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	5	6	6	5	5	6	116
EY	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	103
Z	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	96
NP	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	5	6	6	5	5	5	5	109
SS	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	99
N	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	101
R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
Y	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	3	3	6	6	6	6	6	115
A	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	3	6	1	6	6	6	6	113
CIS	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	91
ES	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
RK	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	95
AR	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	102
KKY	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	101
L	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	1	5	2	1	1	2	5	5	5	5	80

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

SRW	ERG	NAME	IDENT	WH	NN	DA	JS	DW
-----	-----	------	-------	----	----	----	----	----

[illegible]

142



C I S	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1		
	E				3	2	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	1
	S	4	4	4	3																																											1		
	R	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	
	K	3	3	3	3																																											9		
A R K K Y	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1		
	3	3	3	3																																											8			
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	1	1	8	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
T	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	

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 H :

Hasil Uji Frekuensi Data Demografi

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	25	17.6	17.6	17.6
Valid PEREMPUAN	117	82.4	82.4	100.0
Total	142	100.0	100.0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30th	67	47.2	47.2	47.2
31-35 th	21	14.8	14.8	62.0
36-40th	17	12.0	12.0	73.9
Valid 41-45th	12	8.5	8.5	82.4
46-50th	11	7.7	7.7	90.1
51-55th	10	7.0	7.0	97.2
56-59th	4	2.8	2.8	100.0
Total	142	100.0	100.0	

AGAMA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ISLAM	140	98.6	98.6	98.6
Valid PROTESTAN	2	1.4	1.4	100.0
Total	142	100.0	100.0	

SNIAH

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NIKAH	98	69.0	69.0	69.0
BELUM MENIKAH	42	29.6	29.6	98.6
Valid CERAI MATI	1	.7	.7	99.3
CERAI HIDUP	1	.7	.7	100.0
Total	142	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

PENDIDIKANTERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/K SEDERAJAT	11	7.7	7.7	7.7
DIPLOMA III	3	2.1	2.1	9.9
Valid SARJANA (S1)	120	84.5	84.5	94.4
STRATA 2 (S2)	8	5.6	5.6	100.0
Total	142	100.0	100.0	

SUKUBANGSA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
MELAYU	53	37.3	37.3	37.3
JAWA	20	14.1	14.1	51.4
MINANG	61	43.0	43.0	94.4
Valid BATAK	5	3.5	3.5	97.9
BUGIS	2	1.4	1.4	99.3
SUNDA	1	.7	.7	100.0
Total	142	100.0	100.0	

LAMAMENGAJAR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
6 bln - 2 tahun	51	35.9	35.9	35.9
3-4th	27	19.0	19.0	54.9
5-9th	26	18.3	18.3	73.2
Valid 10-14th	11	7.7	7.7	81.0
15-19th	12	8.5	8.5	89.4
20-24th	12	8.5	8.5	97.9
>25th	3	2.1	2.1	100.0
Total	142	100.0	100.0	

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.

GAJI/PENDAPATAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rp500.000-Rp1.000.000	29	20.4	20.4	20.4
Rp1.000.000-Rp2.000.000	45	31.7	31.7	52.1
Rp2.000.000-Rp.3.000.000	15	10.6	10.6	62.7
Valid Rp3.000.000-Rp4.000.000	27	19.0	19.0	81.7
Rp4.000.000-Rp.5.000.000	18	12.7	12.7	94.4
>Rp5.000.000	8	5.6	5.6	100.0
Total	142	100.0	100.0	

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 I : Hasil Uji Asumsi

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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		WWB	PSYCAP
N		142	142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	203.05	105.11
	Std. Deviation	17.887	13.499
	Absolute	.130	.113
Most Extreme Differences	Positive	.121	.067
	Negative	-.130	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.553	1.349
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016	.053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
wwb	142	156	224	203.05	17.887	-.681	.203	-.632	.404
psycap	142	29	126	105.11	13.499	-1.603	.203	6.920	.404
Valid N (listwise)	142								

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WWB * PSYCAP	(Combined)	17591.541	42	418.846	1.507	.050
	Between Groups	2884.761	1	2884.761	10.376	.002
	Linearity	14706.779	41	358.702	1.290	.154
	Deviation from Linearity	27523.114	99	278.011		
	Within Groups	45114.655	141			
	Total					

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 : Hasil Uji Hipotesis

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.

Correlations

		wwb	psycap
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.271**
	wwb Sig. (1-tailed)	.	.001
	N	142	142
	Correlation Coefficient	.271**	1.000
	psycap Sig. (1-tailed)	.001	.
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-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 K : **Hasil Analisis Tambahan**

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Correlations

			WWB	OPTIMISM	SELFEFFICACY	HOPE	RESILLIENCE
Spearman's rho	WWB	Correlation Coefficient	1.000	.094	.234**	.285**	.253**
		Sig. (2-tailed)	.	.265	.005	.001	.002
		N	142	142	142	142	142
	OPTIMISM	Correlation Coefficient	.094	1.000	.562**	.585**	.527**
		Sig. (2-tailed)	.265	.	.000	.000	.000
		N	142	142	142	142	142
	SELFEFFICACY	Correlation Coefficient	.234**	.562**	1.000	.746**	.752**
		Sig. (2-tailed)	.005	.000	.	.000	.000
		N	142	142	142	142	142
	HOPE	Correlation Coefficient	.285**	.585**	.746**	1.000	.735**
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.	.000
		N	142	142	142	142	142
	RESILLIENCE	Correlation Coefficient	.253**	.527**	.752**	.735**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.
		N	142	142	142	142	142

** . 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 L : Surat Menyurat



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.



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

Pekanbaru, 24 Maret 2025

Nomor : B-578E/Un.04/F.VI/PP.00.9/03/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Rekomendasi Prariset

Kepada Yth.
Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Annisa Intan Salsabila
NIM : 12160122125
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

ditugaskan untuk melakukan prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa"

Lokasi : 1. SLB Pelita Hati
2. SLB Al-Faqih
3. SLB Panam Mulia
4. SLB Insan Mutiara
5. SLB Kasih Ibu
6. SLB Pelita Nusa

Sehubungan dengan hal itu, kami mohon bapak/ibu berkenan memberi rekomendasi prariset yang bersangkutan pada lokasi tersebut di atas dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.
Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001

dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
stempel : xJqIV



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY
Jl. H.R. Soebrandt 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

Nomor : B-576E/Un.04/F.VI/PP.00.9/03/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Pra Riset

Pekanbaru, 24 Maret 2025

Kepada Yth.

1. Kepala SLB Pelita Hati
 2. Kepala SLB Al-Faqih
 3. Kepala SLB Panam Mulla
 4. Kepala SLB Insan Mutiara
 5. Kepala SLB Kasih Ibu
 6. Kepala SLB Pelita Nusa
- Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Annisa Intan Salsabila
NIM : 12160122125
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

akan melakukan pra riset di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa".

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

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.
Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001

Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : BdRCII



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.



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

Nomor : B-613E/Un.04/F.VI/PP.00.9/04/2025 Pekanbaru, 16 April 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth.
1. Kepala SLB Pelita Hati
2. Kepala SLB Al-faqih
3. Kepala SLB Panam Mulia
4. Kepala SLB Insan Mutiara
5. Kepala SLB Kasih Ibu
6. Kepala SLB Pelita Nusa
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa:

Nama : Annisa Intan Salsabila
NIM : 12160122125
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

akan melakukan *try out* penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian/ skripsi / tesis, yaitu:

"Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa".

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin *try out* kepada yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr wb,
Dekan,


 Dr. Kusnadi, M.Pd
 NIP. 19671212 199503 1 001

Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : Ok8dNs



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.



**YAYASAN PENDIDIKAN TUAH BERSAMA
SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) PELITA HATI**

Jl. Merpati Sakti Gang Air Tabik No. 03 Kel. Simpang Baru, Kec. Bina Widya Kota Pekanbaru
Telp. (0761) 564566 HP. 082388016126 E-mail : slbpelitahatiriau@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 09/024/SLB-PH/IV/2025

Sehubungan dengan surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Psikologi dengan Nomor : B-613E/Un.04/F.VI/PP.00.9/04/2025.

Hal : Permohonan Izin Try Out Penelitian tertanggal 16 April 2025, maka Kepala Sekolah Luar Biasa Pelita Hati Pekanbaru dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Annisa Intan Salsabila
NIM : 21160122125
Bidang/Konsentrasi : Psikologi S1
Judul Penelitian : Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Workplace Well-being* Pada Guru Sekolah Luar Biasa.

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami menerima/mengijinkan mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Try Out Penelitian di SLB Pelita Hati Pekanbaru guna untuk mengumpulkan data penelitian yang dibutuhkan dan menyelesaikan penyusunan laporan penelitiannya.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 April 2025

Kepala SLB Pelita Hati Pekanbaru



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.



**YPAM
YAYASAN PENDIDIKAN ALFAQIH MANDIRI
SLB ALFAQIH PEKANBARU**

Jl. Cipta Karya Kel. Sialang Mungu Kec. Tampan – Kota Pekanbaru 081378881649

Pekanbaru, 16 April 2025

Nomor : 296/SLB-AF/IV/2025
 Lampiran : -
 Perihal : **Balasan Izin Melakukan Riset/ Penelitian**

Kepada Yth :
**Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Di Pekanbaru**

Dengan Hormat,

Memenuhi maksud surat dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : B-613E/Un.04/F.VI/PP.00.9/04/2025 mengenai Permohonan Izin Riset. Maka dengan ini kami menyampaikan bahwa yang beridentitas dibawah ini :

Nama : Annisa Intan Salsabila
 NPM : 12160122125
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Fakultas Psikologi

Telah mendapatkan izin Pra Riset pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Faqih Pekanbaru, guna memperoleh serta mengumpulkan data yang diperlukan untuk informasi penelitian Riset.

Demikian surat ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya, atas perhatian dan kesempatannya diucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 16 April 2025
 Kepala Sekolah SLB Al-Faqih



UMMI KALSUM, S.Pd



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.



**YAYASAN DIHAMAL SUCI
SEKOLAH LUAR BIASA PANAM MULIA
PEKANBARU**

JL. SUKA KARYA / SAIYO, Gg. AKBAR KEL. TUAH KARYA
GMAIL: slbpanammulia@gmail.com

Nomor : 37/SLB-PM/IV/2025
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

Yth,
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Fakultas Psikologi
Jurusan Psikologi

Dengan Hormat,
Bersama dengan surat ini

Nama : Nuraisyah, S.Pd
Instansi : SLB Panam Mulia
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan Bahwa :

No	Nama	NIM	Keterangan
1.	Annisa Intan Salsabila	12160122125	Mahasiswa

Dengan persetujuan Kepala Sekolah menerangkan bahwa mahasiswa tersebut diatas sudah melaksanakan penelitian tentang "*Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa*".

Demikian surat balasan ini kami buat, agar dipergunakan sebagaimana mestinya.
Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 23 April 2025

Kepala SLB Panam Mulia


NURAI SYAH, S.Pd



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.



YAYASAN BINA INSAN MUTIARA SEKOLAH LUAR BIASA INSAN MUTIARA

Izin Operasional Nomor : Kpts/157/U/2016

NPSN : 69940053

Jl. Cendana (Adi Sucipto) No. 33A, Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpojan Damai
e-mail : insanmutiara0311@gmail.com
PEKANBARU



SURAT KETERANGAN

Nomor : 019/SLB-IM/IV/2025

Berdasarkan surat ini dari Dekan Psikologi UIN Syarif Kasim Riau, Nomor : B-613E/Un.04/F.VI/PP.00.9/04/2025, hal : Izin Mengadakan Try Out Penelitian tertanggal 25 April 2025, Maka Kepala SLB Insan Mutiara dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :

Nama : ANNISA INTAN SALSABILA
NIM : 12160122125
Prodi : PSIKOLOGI
Jenjang : S1

Benar telah melakukan Try Out Penelitian di SLB Insan Mutiara pada tanggal 25 April 2025 guna melengkapi data pada penyusunan skripsi yang berjudul : "HUBUNGAN PSYKOLOGICAL CAPITAL DENGAN WORK PLACE WELL – BEING PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA"

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kepala SLB Insan Mutiara



PAENRI, S.Si., M.Si
NIP. 011221

UIN SUSKA RIAU



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



NSS. 104096008070

YAYASAN PENDIDIKAN BINA KASIH IBU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) KASIH IBU

Alamat : Jl. Kartama Gg. Baitul Muttaqin No. 4 Kelurahan Maharatu Kecamatan
Marpoyan Damai Kota Pekanbaru – Riau Kode Pos 28125
Email : sibkasihibu.riau@yahoo.com / Hp 081371025839 / 081365371189



NPSN : 10495039

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800.L.11.1/SLB-K1/2025/IV/059

Schubungan dengan surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Psikologi
Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec Tampan Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

Nomor : B-613E/Un.04/F/VI/PP.00.9/04/2025, Hal Permohonan Izin Try Out Penelitian

Maka Kepala SLB Kasih Ibu, dengan ini menerangkan nama mahasiswi dibawah ini :

NO	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi	Semester
1	Annisa Intan Salsabila	12160122125	Psikologi S1	VIII

Benar telah melaksanakan Try Out Penelitian yang berjudul “ *Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa*” di SLB Kasih Ibu pada tanggal 24 April 2025. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.



Pekanbaru, 28 April 2025
Sekolah

Masteni, S.Pd., M.Pd
NIP.19780417 200902 2 001



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.



YAYASAN BINTANG PELITA NUSA
SEKOLAH LUAR BIASA PELITA NUSA

Jl. Khaharuddin Nasution No. 178 Pekanbaru Telp. 0761 7876 083 / 0813 7195 9447

Pekanbaru, 25 April 2025

Nomor : 473.a/PENA/IV/2025
Lampiran : -
Perihal : Balasan Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di
Pekanbaru

Dengan Hormat,

Memenuhi maksud surat dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Riau Nomor : B-613E/Un.04/F.VI/PP.00.9/04/2025 mengenai Permohonan Izin Try Out Penelitian. Maka dengan ini kami menyampaikan bahwa yang beridentitas di bawah ini:

Nama : Annisa Intan Salsabila
NIM : 12160122125
Fakultas : Psikologi
Judul Penelitian : "Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-Being Pada Guru Sekolah Luar Biasa".

Telah melaksanakan kegiatan Try Out Penelitian Kepada Guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Pelita Nusa.

Demikian surat ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya, atas perhatian dan kesempatannya diucapkan terimakasih.

Kepala SLB Pelita Nusa

(Adheestya Indah Lestari, S.Psi)



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



UIN SUSKA RIAU

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-suka.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suka.ac.id

Nomor : B-757E/Un.04/F.VI/PP.00.9/05/2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Mohon Rekomendasi Riset

Pekanbaru, 06 Mei 2025

Kepada Yth.
Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Annisa Intan Salsabila
NIM : 12160122125
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

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

"Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa ."

Lokasi : 1. SLB Negeri Sri Mujinab
2. SLB Negeri Pembina
3. SLB Baikuntha
4. SLB Mutiara Hati Permata
5. SLB Anak Mandiri

Sehubungan dengan hal itu, kami mohon Saudara berkenan memberi rekomendasi riset yang bersangkutan pada lokasi tersebut di atas dalam rangka penyelesaian penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb,
Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001

Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : RSFVFo08



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.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENDIDIKAN**

JL. CUT NYAK DIEN NO. 3 TELP. (0761) 22552 / 21553
PEKANBARU

Pekanbaru, **21 MAY 2025**

Nomor : 400.3.11.2/Disdik/1.3/2025/ 7715
Sifat : Biasa
Lampiran : 1
Hal : Izin Riset / Penelitian

Yth. **DAFTAR TERLAMPIR**

di-

Tempat

Berkenaan dengan Surat Rekomendasi dari Fakultas Psikologi UIN Suska Riau
Nomor : B-757E/Un.04/F.VI/PP.00.9/04/2025 Tanggal 06 Mei 2025 Perihal
Pelaksanaan Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : **ANNISA INTAN SALSABILA**
NIM/KTP : 12160122125
Program Studi : **S1 PSIKOLOGI**
Jenjang : **S1**
Judul Penelitian : **HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN
WORKPLACE WELL-BEING PADA GURU SEKOLAH
LUAR BIASA**
Lokasi Penelitian : **DAFTAR TERLAMPIR**

Dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk dapat memberikan yang bersangkutan berbagai informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian.
2. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan memaksakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
3. Adapun Surat Izin Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.



**Pt. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI RIAU**

H. ERISMAN YAHYA, MH
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19761130 200112 1 003



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 LAMPIRAN

1. KEPALA SLB NEGERI SRI MUJINAB
2. KEPALA SLB NEGERI PEMBINA
3. KEPALA SLB BAIKUNTHA
4. KEPALA SLB MUTIARA HATI PERMATA
5. KEPALA SLB ANAK MANDIRI



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.



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

Jl. H.R. Soebarto Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tanjung Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1064
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://psu.uin-suska.ac.id> E-mail: psu@uin-suska.ac.id

Nomor : B-770E/Un.04/F.VI/PP.00.9/05/2025 Pekanbaru, 07 Mei 2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Mohon Rekomendasi Riset

Kepada Yth.
Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Annisa Intan Salsabila
NIM : 12160122125
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

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

"Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa ."

Lokasi : 1. SLB Cendana
2. SLB Kinasih
3. SLB Melati
4. SLB Pendowo Limo

Sehubungan dengan hal itu, kami mohon Saudara berkenan memberi rekomendasi riset yang bersangkutan pada lokasi tersebut di atas dalam rangka penyelesaian penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.
Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212-199503-1-001

Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : IRRh08Ga



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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENDIDIKAN
 JL. CUT NYAK DIEN NO. 3 TELP. (0761) 22552 / 21553
 PEKANBARU

Pekanbaru, **21 MAY 2025**

Nomor : 400.3.11.2/Disdik/1.3/2025/ 7714
 Sifat : Biasa
 Lampiran : 1
 Hal : Izin Riset / Penelitian

Yth. DAFTAR TERLAMPIR

di- Tempat

Berkenaan dengan Surat Rekomendasi dari Fakultas Psikologi UIN Suska Riau
 Nomor : B-770E/Un.04/F.VI/PP.00.9/04/2025 Tanggal 07 Mei 2025 Perihal
 Pelaksanaan Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : ANNISA INTAN SALSABILA
 NIM/KTP : 12160122125
 Program Studi : S1 PSIKOLOGI
 Jenjang : S1
 Judul Penelitian : HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN
 WORKPLACE WELL-BEING PADA GURU SEKOLAH
 LUAR BIASA
 Lokasi Penelitian : DAFTAR TERLAMPIR

Dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk dapat memberikan yang bersangkutan berbagai informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian.
2. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan memaksakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
3. Adapun Surat Izin Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

PII.KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI RIAU



H. ERISMAN YAHYA, MH
 Pembina Utama Muda (IV/c)
 NIP. 19761130 200112 1 003



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 LAMPIRAN

1. KEPALA SLB BENCANA
2. KEPALA SLB KINASIH
3. KEPALA SLB MELATI
4. KEPALA SLB PENDOWO LIMO

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.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA RI
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

Nomor : B-758E/Un.04/F.VI/PP.00.9/05/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 06 Mei 2025

Kepada Yth.
1. Kepala SLB Negeri Sri Mujinab
2. Kepala SLB Negeri Pembina
3. Kepala SLB Baikuntha
4. Kepala SLB Mutiara Hati Permata
5. Kepala SLB Anak Mandiri
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Annisa Intan Salsabila
NIM : 12160122125
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

akan melakukan riset penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa".

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.
Dekan,



Dr. Kurnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001

Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : JnGDvzb4



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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI SRI MUJINAB
 JL. DR SUTOMO TELP 22963 PEKANBARU,
 Website <http://www.slbsrimujinab.net> Email : slbsrimujinabp@gmail.com

SURAT KETERANGAN
 No. 056 / SLBN-SM/V/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala Sekolah Luar Biasa Negeri Sri Mujinab Pekanbaru Provinsi Riau, dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

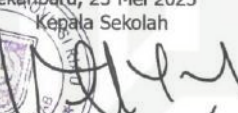
Nama	: Annisa Intan Salsabila
NIM	: 12160122125
Program Studi	: S1 Psikologi
Universitas	: UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Telah melakukan riset melalui pengambilan data dengan Judul Penelitian

" Hubungan Psychological Capital dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa "

di SLB Negeri Sri Mujinab Pada Tanggal 22 Mei 2025

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sesuai Keperluannya.

Pekanbaru, 23 Mei 2025
 Kepala Sekolah

NATTA RIVIANA, S.Pd, M.Pd
 NIP. 19830605 201001 2 046



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.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI PEMBINA
PEKANBARU**

Alamat : Jln. Segar No. 46 Pekanbaru
Telp/fax. / HP : (0761)7870063
Website : www.slbnpembinapekanbaru.sch.id
Email : slbnpembinapekanbaru.riau@gmail.com
Npsn : 10495037
Akreditasi : A



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 211/V/SLBN-P/2025

Berdasarkan Surat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau fakultas psikologi Nomor: B-758E/Un.04/F.VI/PP.00.9/05/2025 Tanggal 6 Mei 2025 perihal izin riset, Kepala SLB Negeri Pembina dengan ini menerangkan nama di bawah :

Nama : ANNISA INTAN SALSABILA
NIM : 12160122125
Jurusan : Psikologi S1

Yang bersangkutan telah selesai melakukan riset penelitian di SLB Negeri Pembina untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian **"Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being pada Gurtu Sekolah Luar Biasa"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Pekanbaru, 28 Mei 2025

Kepala Sekolah
SLB Negeri Pembina



MOENAR SRO SUSENO, S.Kom. M.Ti. M.Pd
Pembina Tk.I NIP.197804182008011019



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.



SEKOLAH LUAR BIASA BAIKUNTHA

AKTE NOTARIS YUSRIZAL SH. No. 136 Tgl. 24-04-2012

Alamat: Jalan. Perum Merpati Indah C. 9-10 Tangkerang Timur

Tenayan Raya Pekanbaru

E-mail : slbbbaikuntha@gmail.com

Telp. 081268179646/085263158604



SURAT KETERANGAN

Nomor : 006/SLB. Bai/V/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala SLB Baikuntha, menerangkan bahwa :

Nama : Annisa Intan Salsabila

NIM : 12160122125

Jurusan : Psikologi S1

Semester : VIII (Delapan)

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di SLB Baikuntha dengan Judul Skripsi

“ Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Workplace Well-being* Pada Guru Sekolah Luar Biasa”

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya agar dapat digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 Mei 2025

Kepala SLB Baikuntha Pekanbaru



AMALIA, S.Pd

NIP. -



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.



YAYASAN PENDIDIKAN MUTIARA HATI PERMATA
SLB MUTIARA HATI PERMATA
PEKANBARU
NPSN. 69990898

Alamat: JL. Indah Sari III, Kel. Rejosari, Kec. Tenayan raya
Telp/HP : 0811 769 9933
Email : mutiarahatipermata@gmail.com



Pekanbaru, 22 Mei 2025

Kepada Yth;
Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Tempat

Nomor : 414/E-SLBMHP/N/2025
Perihal : Keterangan Penelitian
Lampiran : 1 (satu) Lembar

Menanggapi surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau , bersama dengan ini kami menerangkan, bahwa mahasiswa :

Nama : Annisa Intan Salsabila
NIM : 12160122125
Jurusan : Psikologi
Semester : VIII (Delapan)

Telah selesai melakukan Riset Penelitian dengan Judul Penelitian: **"Hubungan Psychological Capital dengan Workplace Well-being pada Guru Sekolah Luar Biasa"** di SLB Mutiara Hati Permata Pekanbaru dengan baik.

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala SLB Mutiara Hati Permata



Achmad Fauzi, S.IP,M.Si



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.



**SEKOLAH LUAR BIASA (SLB)
ANAK MANDIRI**

NPSN Dinas Pendidikan : 69830430

No. Statistik Sekolah Anak Mandiri : 102-096-012-012

Jl. Kutilang no. 5 Telp (081277838133 / 081275546241) Sukajadi Pekanbaru - Riau

Nomor : 024/KT-SK-AM/PKU/V/2025

Pekanbaru, 23 Mei 2025

Lamp : -

Perihal : Telah Melaksanakan Riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
UIN SUSKA RIAU
Di
Pekanbaru

Berdasarkan Surat Dari Dekan Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU dengan Nomor B-758E/Un.04/F.VI/PP.00.9/05/2025, Perihal izin Riset di SLB ANAK MANDIRI untuk Mahasiswi, atas nama

Nama	: Annisa Intan Salsabila
NIM	: 12160122125
Jurusan	: S1 Psikologi
Semester	: VIII (Delapan)

Bahwa Mahasiswi Tersebut Telah Melaksanakan Riset Dengan Baik Dan Lancar di SLB ANAK MANDIRI.

Demikian Surat Ini Dibuat Agar Dapat Dipergunakan Sebagaimana Mestinya.

Kepala Sekolah SLB ANAK MANDIRI



Icha Anggrany S, S.Psi



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



KEMENTERIAN AGAMA RI
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. Tunj 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

Nomor : B-769E/Un.04/F.VI/PP.00.9/05/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 07 Mei 2025

Kepada Yth.
1. Kepala SLB Cendana
2. Kepala SLB Kinasih
3. Kepala SLB Melati
4. Kepala SLB Pendowo Limo
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Annisa Intan Salsabila
NIM : 12160122125
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

akan melakukan riset penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa".

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.
Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001

Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : JQwLsDjb



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.



YAYASAN PENDIDIKAN CENDANA RIAU SLB CENDANA RUMBAI

KOMPLEK ENAU PT. PHR PEKANBARU - RIAU

AKREDITASI A (UNGGUL) Kep. BAN-S/M No. 1449/BAN-SM/SK/2019

NPSN : 10404481 / TELP. (0761) 946654-946537/

<https://slbcendana-rumbai.yperiau.or.id>

SURAT BALASAN

NO. 11.006/SLB-CR/V/2025

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala SLB Cendana Rumbai Kota Pekanbaru,
menerangkan bahwa :

Nama	: Annisa Intan Salsabila
NIM	: 12160122125
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Jenjang	: Si
Judul Penelitian	: <i>Hubungan Psychological Capital dengan Workplace Well-Being pada Guru Sekolah Luar Biasa</i>

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di SLB Cendana Rumbai Pekanbaru.

Demikian surat keterangan ini kami berikan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Pekanbaru

Pada Tanggal : 26 Mei 2025



Adi Romadona, S.Pd., M.Pd.

UIN SUSKA RIAU



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.



**YAYASAN PENDIDIKAN MELATI
SEKOLAH LUAR BIASA MELATI
(SLB – MELATI)**

Alamat : Jalan. Pramuka Gang Pandu No.9 Rumbai Timur - Pekanbaru
Telp. 08127524574 – 081365418259

Izin Operasional No. 420 / DPK.2.1 / 830 = NSS : 874096012014 / 2004 = Akte No.2 Tanggal 3 Juni 2020

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 100/SLB-YPM/V/2025

Saya Kepala Sekolah Luar Biasa Melati yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

- | | |
|------------------|--|
| 1. Nama | : Annisa Intan Salsabila |
| NIM | : 12160122125 |
| Program Studi | : Psikologi |
| Universitas | : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau |
| Judul Penelitian | : Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa |

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa peneliti tersebut di atas adalah benar telah melakukan kegiatan penelitian pada tanggal 20 Mei 2025 dan pengumpulan data di Sekolah Luar Biasa (SLB) Melati Rumbai Timur Kota Pekanbaru.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru,
Kepala SLB Melati


Hj. Zamiatul Azma, S.Sos
Nopeg : 05642



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



**YAYASAN PENDIDIKAN PENDOWO LIMO
SEKOLAH LUAR BIASA PENDOWO LIMO
(SLB PENDOWO LIMO)**

IzinOperasional. No : 89/27/05 Tahun 2003



Jl.Karya No. 4 A Kel. TampanKecPayungSekaki Telp.085363633667Pekanbaru Riau 28292

Nomor : 055/SLB-PL/V/2025

Pekanbaru, 23 Mei 2025

Lamp :-

Perihal : **Telah Melaksanakan Penelitian**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Riau
Di
Pekanbaru

Berdasarkan surat Rekomendasi dari Dekan Fakultas Psikologi Universita Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor B-769E/Un.04/F.VI/PP.00.9/05/2025 tanggal 7 Mei 2025, perihal Izin PPP Melaksanakan Penelitian Dan Pengumpulan Data Untuk Skripsi Mahasiswi, atas nama :

Nama : ANNISA INTAN SALSABILA
NIM : 12160122125
Program Studi : ILMU PSIKOLOGI
Fakultas : PSIKOLOGI UIN SUSKA
Jenjang : S1
Judul Penelitian : *"Hubungan Psychological Capital Dengan Workplace Well-being Pada Guru Sekolah Luar Biasa "*

Bahwa Mahasiswi tersebut di atas telah melaksanakan Penelitian dengan baik dan lancar di SLB Pendowo Limo Pekanbaru.

Demikian surat ini dibuat agar dapat dipergunakam sebagaimana mestinya, terima kasih.

Kepala SLB Pendowo Limo


ZULFITRIS.Ag