



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DAN DUKUNGAN SOSIAL  
DENGAN *WORKPLACE WELLBEING* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT  
JIWA TAMPAN**

**SKRIPSI**



UIN SUSKA RIAU

**OLEH:**

**ELSA ANDRIYANI**

**11661203593**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2023**

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.

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN  
*WORKPLACE WELLBEING* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN****SKRIPSI**

**Disusun guna memenuhi sebagian persyaratan  
untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi**



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

ELSA ANDRIYANI

11661203593

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2023**

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PENGESAHAN****HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DAN DUKUNGAN SOSIAL  
DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA PERAWAT  
RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN****SKRIPSI**

Telah Diterima dan Disetujui untuk Dimunaqasyahkan  
Dalam Sidang Panitia Ujian Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Disusun Oleh:

**ELSA ANDRIYANI**  
**NIM. 11661203593**

**Pekanbaru, 26 Mei 2023**

**Pembimbing**

**RITA SUSANTI, S.Psi., M.A**  
**NIP. 19841011 201101 2 016**



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elsa Andriyani

NIM : 11661203593

Tanggal/Tgl Lahir : Kuala Mandau, 24 November 1996

Kelamin/Pencasarjana : Psikologi/Psikologi

Keahlian : Psikologi

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

Hubungan antara Locus Of Control dan Dukungan Sosial dengan Workplace Wellbeing pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

- 1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan Judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- 2. Semua kutipan pada karya tulis ini sudah disebutkan sumbernya.
- 3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, 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, 26 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



ELSA ANDRIYANI

NIM : 11661203593



PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : ELSA ANDRIYANI  
 NIM : 11661203593  
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Locus Of Control dan Dukungan Sosial dengan Workplace Well-Being pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan

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

Diuji pada :

Hari / Tanggal : Rabu / 14 June 2023  
 Bertepatan dengan : .....

**TIM PENGUJI**

Ketua,

Dr. Masyhuri, M.Si  
 NIP. 197711022008011010

Sekretaris,

Rita Susanti, S.Psi., M.A  
 NIP. 198410112011022016

Penguji I,

Linda Aryani, M.Si  
 NIP. 197902122007102002

Penguji II,

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi  
 NIP. 198210182009012007

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

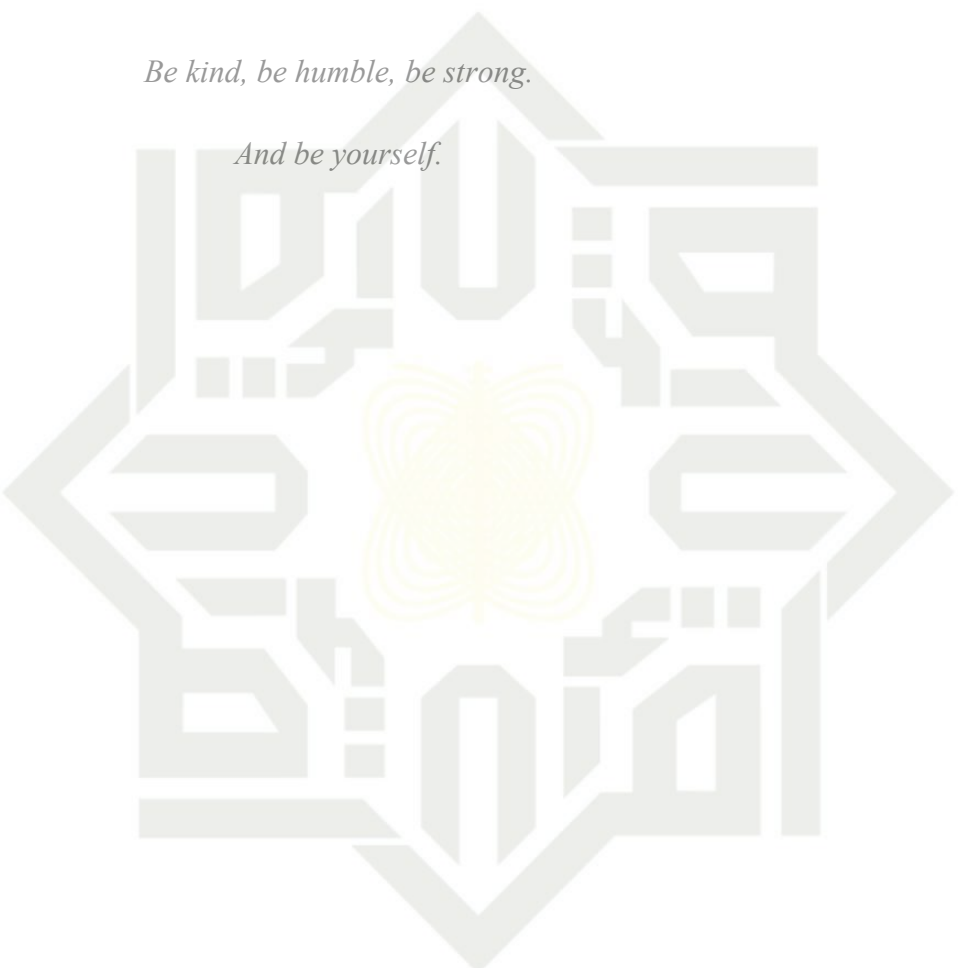
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

## MOTTO

*Be kind, be humble, be strong.*

*And be yourself.*



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## PERSEMBAHAN

*Karya tulis ini peneliti persembahkan kepada kedua orang tua yang sangat peneliti cintai. Terima kasih tak terhingga teruntuk Ayah dan Ibu yang selalu mendoakan, memberi kasih sayang dan dukungan, serta memenuhi segala kebutuhan yang peneliti butuhkan hingga dapat menyelesaikan karya tulis ini,*

*Untuk satu-satunya adik laki-laki yang sangat peneliti sayangi, terima kasih banyak atas semangat dan dukungannya selama ini,*

*Untuk teman-teman yang selalu memberi semangat dan mendukung peneliti, terima kasih banyak atas semua canda tawa, suka dan duka, serta dukungan yang kalian berikan kepada peneliti,*

*Dan juga untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah berkenan membantu peneliti hingga saat ini.*

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

*Alhamdulillah* *rabbil'alamin*, puji syukur tiada hentinya peneliti ucapkan kepada Allah SWT akan petunjuk dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan pada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara Locus Of Control Dan Dukungan Sosial Dengan Workplace Wellbeing Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan**”. Shalawat dan salam senantiasa peneliti curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari zaman jahiliah menuju zaman yang penuh dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti saat ini.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas karena adanya doa, bantuan, bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

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

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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





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

4. Ibu Rita Susanti, S.Psi., M.A, selaku dosen pembimbing skripsi. Ibu terima kasih banyak karena telah meluangkan waktu, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan dan bantuan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena telah membimbing dengan penuh kesabaran dan perhatian, pengertian, serta memberi dukungan kepada peneliti, sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Linda Aryani, M.Si selaku penguji I. Ibu terima kasih banyak atas saran, kritik, nasehat, dan bimbingan selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi selaku penguji II. Ibu terima kasih banyak atas saran, kritik, nasehat, dan bimbingan yang berguna untuk membuat penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Ibu Ikhwanisifa, M.Psi., Psi, selaku penasehat akademik. Ibu terima kasih atas dukungan dan masukan yang diberikan kepada peneliti, selalu memberi perhatian dan memotivasi peneliti selama peneliti menuntut ilmu sebagai mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Indah Damayanty, M.Psi., Psikolog, selaku penasehat akademik *bilingual class* 2016 selama 4 tahun terakhir ini. Ibu terimakasih banyak sudah menjadi sosok ibu bagi kami anak-anak bilingual generasi pertama dan senantiasa mendengarkan keluh kesah kami, selalu memberi perhatian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dan memotivasi anak-anak bilingual dalam menimba ilmu sebagai mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti mengucapkan terimakasih telah mengajarkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti.
10. Seluruh Staf Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan mempermudah peneliti dalam berbagai urusan administrasi baik selama masa perkuliahan maupun dalam masa penyelesaian skripsi.
11. Kepada Direktur Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan *try out*, dan bagian keperawatan yang telah bersedia bekerja sama dalam mengisi skala penelitian.
12. Kepada Direktur Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melangsungkan penelitian, para staf dan pihak yang telah membantu dalam kelangsungan penelitian serta bagian keperawatan yang telah bersedia bekerja sama dalam mengisi skala penelitian.
13. Kedua Orangtua peneliti yang amat disayangi dan dicintai, Ayahanda Asril. A dan Ibunda Dariani, serta kepada adik satu-satunya Alfriadi Syaferi, terima kasih atas doa, pengertian, kesabaran, kasih sayang, dukungan, dan kepercayaan yang diberikan kepada peneliti sehingga peneliti termotivasi untuk selalu berusaha menjadi yang terbaik.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
14. Orangtua kedua bagi peneliti, selama peneliti menuntut ilmu di Pekanbaru, Makwo Hj. Herawati. Terimakasih karena selalu mengingatkan, menasehati, serta dukungan dan kepercayaan yang diberikan kepada peneliti sehingga peneliti dapat bertahan hingga saat ini.
  15. Kepada kakak-kakak dan abang sepupu peneliti, Hirmaningsih, Desymaiyanti Rivai (Almh), Rahma Damayanty, dan Suparta, terimakasih atas saran, nasehat, bantuan, dukungan, arahan, dan kepercayaan yang diberikan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
  16. *Partner* dalam mengerjakan skripsi, Nadhiya Islamey Rambe dan Risqi Agustini. Terimakasih banyak atas bantuan dan dukungan yang diberikan selama peneliti menyelesaikan penulisan skripsi ini.
  17. Sahabat-sahabat terdekat, Gitsya Raudaful Zahira, dan Chalist Dwivanera Putri Zulfan. Terimakasih atas bantuan, dukungan dan saran yang diberikan kepada peneliti selama penulisan skripsi ini.
  18. Sahabat-sahabat dari *Bilingual Class* 2016 yang sudah peneliti anggap sebagai saudara sendiri: Aprillia Mardiah, Dessi Aryanti Dwi Putri, Dio Araboy, Doa Sri Sucinta, Dwi Rizky Riyanto, Fakhrol Hidayat M, Feriza Putri Hasanah, Hendysa Febbya Puti, Orella Rachmaraissa, Rahmania Ayu Lestari, Rahmi Ulfa Aulia Abas Ramita Saputri, Suci Nislawati, Tuthi Farhiyah Alawiyah, Yosnini, dan Zakia Intan Pratiwi. Terimakasih atas segala canda tawa dan kenangan berharga selama ini dan untuk selamanya. Peneliti bersyukur memiliki sahabat-sahabat luar biasa yang saling mendukung dan menyemangati, serta mendoakan satu sama lain.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
19. Kepada teman-teman satu pembimbing, Allen Destya Vira N, M. Haikhal Baihaqqi, Sri Wahyuni, dan Tartini. Terimakasih telah saling memberikan dukungan dan semangat untuk satu sama lain.
  20. Teman-teman Fakultas Psikologi UIN Suska Riau angkatan 2016 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, kakak-kakak senior dan adik-adik di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau, serta teman-teman KKN Desa Sungai Selodang Kecamatan Sungai Mandau 2019, terimakasih atas kenangan serta pengalaman yang diberikan selama masa perkuliahan.
  21. Seluruh pihak yang banyak membantu dan memudahkan penyelesaian skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu, peneliti ucapkan terimakasih sebesar-besarnya.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan kerendahan hati, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, lingkungan akademik Fakultas Psikologi UIN Suska Riau dan pembaca pada umumnya.

Pekanbaru, Februari 2023

UIN SUSKA RIAU

Peneliti

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan Pembimbing .....	ii
Halaman Pernyataan Tidak Plagiasi .....	iii
Halaman Lembar Pengesahan .....	iv
Motto .....	v
Halaman Persembahan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	xii
Daftar Tabel .....	xv
Daftar Lampiran .....	xvii
Abstrak .....	xviii
Abstract .....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Keaslian Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
A. <i>Workplace Wellbeing</i> .....	10
1. Pengertian <i>Workplace Wellbeing</i> .....	10
2. Aspek <i>Workplace Wellbeing</i> .....	12
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Workplace Wellbeing</i> .....	13
B. <i>Locus of Control</i> .....	16
1. Pengertian <i>Locus of Control</i> .....	16
2. Dimensi <i>Locus of Control</i> .....	16

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

C. Dukungan Sosial .....	19
1. Pengertian Dukungan Sosial .....	19
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial .....	21
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial.....	22
D. Kerangka Berfikir.....	23
E. Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Desain Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel.....	31
C. Definisi Operasional.....	31
1. <i>Workplace Wellbeing</i> .....	31
2. <i>Locus of Control</i> .....	32
3. Dukungan Sosial .....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
1. Populasi Penelitian.....	33
2. Sampel Penelitian.....	33
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	34
E. Metode Pengumpulan Data .....	35
1. Skala <i>Workplace Wellbeing</i> .....	35
2. Skala <i>Locus of Control</i> .....	36
3. Skala Dukungan Sosial .....	37
F. Uji Coba Alat Ukur .....	38
G. Validitas dan Reliabilitas .....	39
1. Validitas .....	39
2. Indeks Daya Beda Aitem .....	39
3. Reliabilitas .....	43
H. Teknik Analisis Data.....	44

#### 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 IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Pelaksanaan Penelitian.....	45
1. Pelaksanaan <i>Try Out</i> .....	45
2. Pelaksanaan Riset.....	45
B. Hasil Penelitian .....	47
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	47
a. Berdasarkan Usia .....	47
b. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
c. Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	48
2. Uji Asumsi .....	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Linearitas.....	51
3. Uji Multikolinearitas .....	52
4. Uji Heteroskedastisitas.....	53
5. Uji Hipotesis .....	54
6. Sumbangan Efektif.....	57
7. Deskripsi Data Penelitian (Kategorisasi Variabel) .....	59
a. Kategorisasi Variabel <i>Workplace Wellbeing</i> .....	60
b. Kategorisasi Variabel <i>Locus of Control</i> .....	61
c. Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial.....	63
8. Analisa Tambahan.....	64
C. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	75
LAMPIRAN .....	82

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Workplace Wellbeing Questionnaire (WWQ)</i> .....	36
Tabel 3.2 <i>Levenson Multidimensional Locus of Control Scales</i> .....	37
Tabel 3.3 <i>MOS Social Support Survey</i> .....	38
Tabel 3.4 <i>Blueprint Skala Workplace Wellbeing setelah tryout</i> .....	40
Tabel 3.5 <i>Blueprint Skala Locus of Control setelah tryout</i> .....	41
Tabel 3.6 <i>Blueprint Skala Dukungan Sosial setelah tryout</i> .....	41
Tabel 3.7 <i>Blueprint Skala Workplace Wellbeing untuk penelitian</i> .....	42
Tabel 3.8 <i>Blueprint Skala Locus of Control untuk penelitian</i> .....	42
Tabel 3.9 <i>Blueprint Skala Dukungan Sosial untuk penelitian</i> .....	42
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas .....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas .....	53

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	54
Tabel 4.8 Tabel R Square .....	55
Tabel 4.9 Tabel ANOVA .....	55
Tabel 4.10 Nilai Coefficient .....	56
Tabel 4.11 Sumbangan Efektif Variabel Independen .....	57
Tabel 4.12 Norma Kategorisasi .....	59
Tabel 4.13 Data Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Workplace Wellbeing</i> .....	60
Tabel 4.14 Kategorisasi Variabel <i>Workplace Wellbeing</i> .....	60
Tabel 4.15 Data Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Locus of Control</i> .....	62
Tabel 4.16 Kategorisasi Variabel <i>Locus of Control</i> .....	62
Tabel 4.17 Data Hipotetik dan Empirik Variabel Dukungan Sosial.....	63
Tabel 4.18 Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial .....	63
Tabel 4.19 Sumbangan Efektif Per-Aspek Dukungan Sosial .....	64

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A .....	83
Lampiran B .....	128
Lampiran C .....	135
Lampiran D .....	142
Lampiran E .....	151
Lampiran F .....	162
Lampiran G .....	172
Lampiran H .....	180
Lampiran I .....	182
Lampiran J .....	186
Lampiran K .....	189
Lampiran L .....	192

### 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.

## HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *WORKPLACE WELLBEING* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU

Elsa Andriyani

([elsaandriyani241196@gmail.com](mailto:elsaandriyani241196@gmail.com))

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

### ABSTRAK

*Workplace wellbeing* atau kesejahteraan di tempat kerja dibutuhkan oleh perawat. *Workplace wellbeing* yang tidak terpenuhi akan menimbulkan dampak negatif seperti cenderung merasa *stress*, depresi, tidak berdaya maupun putus asa pada saat bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *locus of control* dan dukungan sosial terhadap *workplace wellbeing* pada perawat. Sampel penelitian berjumlah sebanyak 50 orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen penelitian meliputi kuisioner yang ditranslasi (terjemahkan) dari skala *Workplace Wellbeing Questionnaire* (Parker & Hyett, 2011), skala *Levenson Multidimensional Locus of Control Scales* (Levenson, 1973), dan skala *MOS Social Support Survey* (Sarafino dan Smith, 2011). Dengan menggunakan metode uji analisis regresi berganda dengan nilai  $F = 6,996$  dan  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Dengan nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,313 yang berarti *locus of control* dan dukungan sosial memberikan sumbangan efektif sebesar 31,3% terhadap *workplace wellbeing* dengan sumbangan dari orientasi variabel *locus of control internal* yang lebih besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dan dukungan sosial memiliki hubungan signifikan dengan *workplace wellbeing* pada perawat.

Kata kunci : *workplace wellbeing*, *locus of control*, dukungan sosial, perawat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## THE RELATIONSHIP BETWEEN LOCUS OF CONTROL AND SOCIAL SUPPORT WITH WORKPLACE WELLBEING IN NURSES AT RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU

Elsa Andriyani

([elsaandriyani241196@gmail.com](mailto:elsaandriyani241196@gmail.com))

Faculty of Psychology

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### ABSTRACT

Workplace wellbeing in the workplace is needed by nurses. Workplace wellbeing that is not fulfilled will cause negative impacts such as tending to feel stressed, depressed, helpless or hopeless at work. This study aims to determine the relationship between locus of control and social support on workplace wellbeing in nurses. The sample in this study consisted of 50 nurses who worked at the Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru by using the accidental sampling technique. The research instruments were translated questionnaires from the Workplace Wellbeing Questionnaire scale (Parker & Hyett, 2011), the Levenson Multidimensional Locus of Control Scales (Levenson, 1973), and the MOS Social Support Survey scale (Sarafino and Smith, 2011). By using the multiple regression analysis method with a value of  $F = 6,996$  and  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). With a coefficient of determination  $R^2 = 0,313$ , which means that locus of control and social support make an effective contribution of 31,3% to workplace wellbeing with the large contribution is from internal locus of control. The result showed that locus of control and social support had a significant relationship with workplace wellbeing among nurses.

Keywords : *workplace wellbeing, locus of control, social support, nurse*

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Institusi yang bergerak dalam menyediakan pelayanan kesehatan berupa bentuk pelayanan kesehatan, pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat dikenal sebagai Rumah Sakit. Dan salah satu pekerjaan yang melakukan proses pelayanan kesehatan, membantu serta berperan aktif dalam proses pelayanan pada masyarakat adalah perawat. Perawat diberi tugas memberikan layanan dan memiliki tanggung jawab untuk peningkatan kesehatan, penangkalan penyakit serta pelayanan kepada pasien (*International Council of Nurses*, 1965).

Orang yang menyelesaikan pendidikan keperawatan, memenuhi kriteria, dan juga berwenang di wilayah yang bersangkutan, agar dapat memberi layanan keperawatan dengan tugas meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, dan pelayanan penderita sakit disebut dengan perawat (*International Council of Nurses*, 1965). Perawat sebagai tenaga kesehatan memberikan pelayanan terhadap pasien sebelum ditangani oleh dokter (Jawad, Ariana, Handadari, & Margaretha, 2018). Wolinsky (dalam Rusdiana, 2014) mengartikan perawat ialah tenaga kesehatan yang bertugas membantu dokter dalam memberikan pelayanannya di samping pembantu perawat, siswa perawat, ahli farmasi, teknis medis dan lainnya. Adapun peranan dan tugas perawat memberi perawatan fisik dan emosional terhadap pasien yang memiliki masalah kesehatan guna

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kelancaran proses penyembuhan (Harnida, 2015). Tanggung jawab yang dimiliki perawat diantaranya yaitu: memberi promosi kesehatan, membantu penangkalan penyakit, membantu pemulihan kesehatan, dan meringankan sakit yang dialami oleh pasien atau masyarakat (*International Council of Nurses*, 2012).

Perawat mempunyai tuntutan untuk selalu siaga dalam menjalankan tugasnya sembari berupaya dalam meningkatkan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Sehingga perawat tersebut membutuhkan kondisi diri yang senantiasa baik, tidak hanya kondisi fisik, tetapi juga kondisi emosional dan psikologisnya. Kebutuhan ini sebagai salah satu yang dapat memberikan seseorang merasakan kesejahteraan. Kesejahteraan dikatakan sebagai suatu kondisi pada saat seluruh kebutuhan manusia terpenuhi (Krisnawati, 2013; Sahusilawane, Ranimpi, Desi, 2017). Akan tetapi, dengan kondisi rumah sakit yang selalu ramai dengan orang-orang sakit bisa memberi pengaruh seperti perasaan lelah, stres, dan tidak nyaman pada perawat.

Perawat dalam melaksanakan tugasnya tentu menginginkan hasil yang memuaskan sebagai hasil dari bekerja. Jika lingkungan tempat kerja tidak kondusif, maka keberhasilan dan kesejahteraan dalam bekerja pun akan sulit untuk dicapai. Kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace wellbeing* bergantung kepada persepsi karyawan terhadap *job satisfaction*, *organizational respect for employee*, *employee care*, dan *intrusion of work into private life* (Parker dan Hyett, 2011). Pekerja dengan *wellbeing* yang

tinggi ialah pekerja yang memiliki kondisi emosi positif sehingga membuat para pekerja menjadi lebih bahagia dan produktif (Page, 2005). Kesejahteraan ditempat kerja berkaitan dengan isu penting perusahaan, sebab kesejahteraan karyawan mempunyai implikasi langsung kepada fisik, psikologis, perilaku karyawan, kesehatan karyawan, ketidakhadiran dan produktifitas (Danna & Griffin, 1999).

Wawancara yang dilakukan terhadap seorang perawat (A, 23 Tahun), ditinjau dari aspek *workplace wellbeing* yang pertama yakni *job satisfaction*, responden mengungkapkan bahwa terdapat penempatan posisi ruangan kerja yang tidak sesuai dan membuat responden merasa tidak puas. Jika ditinjau dari penempatan posisi kerja, Hasibuan (dalam Anjelita, 2020) menyebutkan dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya ditinjau dari aspek *intrusion of work into private life*, responden mengatakan pekerjaan sebagai perawat merupakan pekerjaan yang melelahkan, karena seorang perawat dapat memiliki jam kerja yang lebih lama dari jam normal kerja yang sudah ditentukan. Sehingga ada kalanya sulit membagi waktu antara waktu bekerja dengan waktu untuk kehidupan sehari-hari. Lebih lanjut, responden menyampaikan jika satu orang perawat dapat memiliki 3 *shift* kerja secara bergantian dengan perawat lainnya, yakni *shift* pagi yang dimulai pada jam 07.00 WIB pagi hingga jam 15.00 atau 16.00 WIB sore. Kemudian *shift* siang yang dimulai dari jam 13.30 WIB hingga jam 21.00 atau jam 22.00 WIB

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

malam. Dan *shift* malam yang dimulai dari jam 20.30 WIB hingga jam 08.00 atau 09.00 WIB pagi. Responden mengatakan pergantian *shift* kerja yang telah dijadwalkan bisa berubah sewaktu-waktu secara tiba-tiba.

Lebih lanjut, responden lebih lanjut juga menyampaikan pada saat bekerja ada perasaan tidak nyaman yang disebabkan oleh masalah yang muncul saat berhadapan dengan pasien, diantaranya menerima keluhan dari pasien yang tidak sabar karena lama menunggu giliran, bertengkar dengan keluarga pasien, dimarahi oleh pasien, hingga dipukuli oleh pasien. Dari hasil wawancara, peneliti berasumsi jika perawat tersebut belum mendapatkan kesejahteraan kerja yang baik bagi dirinya.

Dalam memenuhi kebutuhan *workplace wellbeing*, maka dibutuhkan faktor-faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap *wellbeing*. Salah satu diantaranya yaitu *locus of control*. Penelitian oleh Malhotra dan Suri (2016) menyebutkan jika *locus of control* dapat menjadi prediktor kuat dalam mempengaruhi *wellbeing*. Dalam penelitiannya dijelaskan juga jika individu memiliki *internal locus of control* yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk dapat mengembangkan potensi diri yang positif, sehingga memiliki tingkat *wellbeing* yang tinggi. Orang-orang dengan *internal locus of control* mempunyai tujuan dalam hidupnya. Sedangkan individu dengan *external locus of control* yang tinggi memiliki *well-being* yang rendah. Hal ini disebabkan kecenderungan individu mengalami depresi, ketidakberdayaan dan keputusasaan. Dan juga segala

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



perbuatan yang telah dilakukannya berasal bukan dari dirinya tetapi pengaruh dari orang lain maupun berasal dari sebuah peluang atau takdir.

*Locus of control* ialah sebuah harapan umum yang dialami oleh individu dari penguatan berupa hasil dari tindakan individu (Levenson, 1973). Levenson (1973) memecah orientasi dimensi *locus of control* menjadi orientasi internal (*internality*), dan orientasi eksternal (*chance* dan *powerful others*). Individu meyakini keadaan dalam hidupnya ditentukan atas kemampuan dirinya disebut dengan *internality*. *Powerful others* merupakan keyakinan individu akan kejadian bermula dari orang yang punya kekuatan atau kuasa atas dirinya hingga mampu mengendalikannya. Keyakinan individu akan kejadian dalam hidupnya bermula dari nasib, peluang atau keberuntungan disebut *chance*.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang menyebutkan individu dengan *locus of control* internal meyakini jika dirinya mampu mengendalikan hidupnya, untuk berperilaku didasari keputusan, kemampuan dan usahanya sendiri. Namun, individu dengan *locus of control* eksternal percaya jika hidupnya dipengaruhi oleh faktor selain dirinya, percaya jika perilakunya dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, orang lain atau kekuatan lain diluar dirinya (Holt, 2007).

Selain *locus of control* sebagai salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh pada *wellbeing*, penelitian lainnya juga mendapati jika *wellbeing* dapat dipengaruhi oleh faktor lain, yakni dukungan sosial. Penelitian oleh Nahum-Shani, Bamberger, dan Bacharach (2011) dengan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

hasil dukungan sosial dapat memberikan pengaruh terhadap *well-being* pada karyawan. Hasil lainnya juga menunjukkan terdapat perasaan yang positif, peningkatan harga diri, adanya hubungan timbal balik yang memberi manfaat terhadap psikologis karyawan terkait dengan dukungan emosional, yang membuat tingkat kesejahteraan menjadi bertambah atau tinggi.

Rasa nyaman, perhatian, dan bantuan yang didapat individu dari orang lain disebut dukungan sosial (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan dapat berupa informasi, motivasi, bantuan dari segi tenaga juga pikiran berasal dari orang terdekat. Dengan adanya dukungan tersebut, dapat membantu dalam peningkatan kesejahteraan individu. Dukungan sosial dapat berupa informasi, baik verbal ataupun non-verbal, nasihat, bantuan, maupun perilaku yang diberikan oleh orang yang dekat dengan individu disekitar lingkungan sosialnya atau dapat berupa kehadiran serta hal-hal yang dapat memberi pengaruh pada perilaku penerima atau memberikan manfaat emosional. (Gotlieb dalam Maslihah, 2011; Sa'idah & Laksmiwati, 2017). Dukungan sosial sebagai salah satu cara efektif yang dapat digunakan oleh seseorang guna melakukan penyesuaian diri ketika mengalami kesulitan atau mendapat tekanan pada suatu kejadian (Kim, Sherman, & Taylor, 2008).

Dari penjelasan uraian dan fenomena yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti adakah hubungan *locus of control* dan dukungan sosial dengan *workplace well-being* pada perawat.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**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. Rumusan Masalah

Dari penjelasan fenomena di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “adakah hubungan antara *locus of control* dan dukungan sosial dengan *workplace wellbeing* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan?”

## C. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui adakah hubungan antara *locus of control* dan dukungan sosial dengan *workplace wellbeing* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan.

## D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini didasari dengan penelitian yang telah lebih dulu meneliti kajian *workplace wellbeing*. Adapun penelitian terkait yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya:

1. Penelitian dengan judul *Locus of Control and Wellbeing Among College Students* yang dilakukan oleh Malhotra dan Suri (2016) menunjukkan bahwa *locus of control* menjadi prediktor yang kuat dalam mempengaruhi *wellbeing*. Individu dengan *internal locus of control* yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk dapat mengembangkan potensi diri yang positif, sehingga memiliki tingkat *wellbeing* yang tinggi. Sedangkan individu dengan *external locus of*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

*control* yang tinggi memiliki *wellbeing* yang rendah. Hal ini disebabkan kecenderungan individu mengalami depresi, ketidakberdayaan dan keputusasaan.

2. Penelitian dengan judul *Social Support and Employee Well-Being: The Conditioning Effect of Perceived Patterns of Supportive Exchange* yang dilakukan oleh Nahum-Shani, Bamberger, dan Bacharach (2011) menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial dapat memberikan pengaruh terhadap *well-being* pada karyawan.
3. Penelitian dengan judul *Social support and locus of control as predictors of psychological well-being in Moroccan and Peruvian immigrant women in Spain* oleh Garcia, Ramirez, dan Jariego tahun 2002 dengan hasil studi *locus of control, social support* memberikan kontribusi yang signifikan untuk *psychological wellbeing*.
4. Penelitian tentang *The Impact of Workplace Well-Being and Psychological Capital, to the Individual Readiness for Change* oleh Dini Fatturahmi F dan Wasturi H.M pada tahun 2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace wellbeing* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *individual readiness for change*, akan tetapi *workplace wellbeing* mempengaruhi *individual readiness for change* secara tidak langsung.

Keunikan dari penelitian ini dimana dua variabel bebas dipilih dan dijadikan prediktor untuk *workplace well-being*. Dari penelusuran lebih lanjut, belum ada penelitian yang meneliti terkait hubungan antara *locus of*

*control* dan dukungan sosial dengan *workplace well-being* dan mengambil perawat sebagai subjek penelitian terkait dengan *well-being* di tempat kerja.

## E. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap agar karya penelitian ini dapat menjadi salah satu dari bagian sumbangan ilmu pengetahuan, dibidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri terkait *locus of control*, dukungan sosial dan *workplace well-being*.

### 2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap agar karya penelitian ini dapat memberikan pemahaman juga masukan informasi untuk organisasi, instansi, atau perusahaan terkait hubungan *locus of control* dan dukungan sosial dengan *workplace well-being*.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Workplace Well-being*

##### 1. Pengertian *Workplace Well-being*

Parker dan Hyett (2011) menyebutkan arti *workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja bergantung kepada persepsi pekerja terhadap *job satisfaction*, *organizational respect for employee*, *employee care*, dan *intrusion of work into private life*. *Workplace well-being* juga didefinisikan oleh Page (2005) sebagai rasa sejahtera yang didapat pekerja dari pekerjaan terhubung dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). *Workplace well-being* atau dapat dikatakan *health and well-being in the workplace*, mengacu pada kesehatan fisik dan psikis pekerja yang memberi gambaran adanya indikasi sehat atau sakit secara fisik, tingkatan emosional, dan tingkat epidemiologi kesehatan mental berdasarkan pendapat Danna dan Griffin (1999).

*Workplace Wellbeing* lahir dari sebuah keterbatasan *subjective wellbeing*, dimana *subjective wellbeing* didefinisikan sebagai sebuah pemahaman pribadi dan pengalaman positif-negatif berupa respon emosional diliputi area kognitif dan khusus membahas tentang kepuasan hidup (Diener, Lucas, dan Oishi 2002). Penelitian terkait *subjective wellbeing* sudah sangat luas, namun ditemukan keterbatasan, yaitu seperti minimnya pemahaman pada sifat kepuasan

kerja. Kemudian Page (2005) memberi pendapat untuk mengatasi keterbatasan tersebut, dirancang gagasan bahwa *workplace wellbeing* dijadikan sebagai acuan dalam mendeskripsikan kesejahteraan ditempat kerja. Page dan Vella-Brodrick (2009) berpendapat jika tiga komponen dari kesejahteraan pekerja, yakni; *subjective wellbeing*, *workplace wellbeing*, dan *psychological wellbeing*. Seterusnya, Page dan Vella-Brodrick juga berpendapat *workplace wellbeing* tersusun atas kepuasan kerja berupa bentuk evaluasi kognitif tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan

Penjelasan lainnya terkait *workplace well-being*, yaitu kewajiban organisasi untuk memberi bantuan pada pekerja dalam memperoleh yang merupakan hak mereka dengan memberi kebebasan untuk meraihnya dan menimbulkan emosi positif pada diri pekerja (Harter, 2002). Kesejahteraan psikologis pekerja dikenali dari kesehatan mental pekerja hingga menghasilkan pekerja yang lebih bahagia dan produktif, berdasarkan pendapat Harter, Keyes, Schmidt, (2002).

Copper dan Catwirgh (1994) berpendapat kesejahteraan dan kesehatan pekerja punya pengaruh yang signifikan pada kesehatan secara finansial dan keuntungan yang didapat oleh perusahaan. Sivanathan, Arnold, Turner, dan Barling (2004) mengartikan *workplace well-being* sebagai peningkatan kesehatan psikologis dan fisik pekerja. Penjelasan lainnya oleh Page dan Vella-Brodrick (2009)

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mengartikan *workplace well-being* termasuk kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang berupa jenis evaluasi kognitif terkait isu-isu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dari uraian-uraian di atas, dirumuskan jika *workplace well-being* ialah rasa nyaman, puas, dan bahagia yang dirasakan oleh individu terkait pekerjaan di tempat kerja.

## 2. Aspek *Workplace Well-being*

Parker dan Hyett (2011) yang melakukan pengembangan dalam penelitian *workplace wellbeing* menemukan 4 dimensi atau area dari kesejahteraan di tempat kerja yang dapat diukur, yaitu:

1. *Work Satisfaction*, yaitu sejauh mana pekerja memandang pekerjaan mereka, apakah pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan perasaan harga diri, memberikan tujuan dan makna dalam melengkapi kebutuhan hidup, serta mengembangkan keterampilan para pekerja.
2. *Organizational Respect for the Employee*, yaitu terkait dengan perlakuan terhadap pekerja yang diberikan oleh organisasi atau instansi tempat bekerja, serta kepercayaan para pekerja terhadap atasan, rekan kerja dan nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi atau instansi tersebut.
3. *Employee Care*, kepedulian yang diberikan oleh atasan serta instansi terhadap pekerjanya.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. *Intrusion of Work into Private Life*, terkait dengan pengaruh pekerjaan yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi pekerja, apakah pekerja merasa pekerjaan yang dilakukan dapat membuat kehidupan pribadi pekerja tersebut terganggu atau tidak.

Dari penjelasan uraian di atas, disimpulkan bahwa *workplace wellbeing* terdiri atas 4 dimensi yaitu *work satisfaction*, *organizational respect for employee*, *employee care*, dan *intrusion of work into private life*.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Workplace Wellbeing*

Ditinjau dari penelitian yang telah lebih dulu dilakukan, ada faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh pada *workplace wellbeing*, dengan rincian berikut:

#### a. *Job Insecurity*

Penelitian oleh Rizky Tengku Rizarul & Nuri Sadida (2019) dengan hasil ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *employee well being*, artinya semakin tinggi *job insecurity* pada pekerja maka *employee wellbeing* menjadi rendah.

#### b. *Job Stres Risk Factor*

Kao, Chia-Lin & Chang, Wei Wen (2017) melakukan riset dengan hasil faktor resiko stres kerja secara signifikan berkaitan dengan kesejahteraan ditempat kerja

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### c. *Work Value*

Zahro (2018) dengan penelitiannya menunjukkan hasil ada hubungan antara *workplace wellbeing* dan *work value*. Penelitian oleh Lu et al (2011) juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu nilai kerja atau *work value* memiliki hubungan secara positif dengan *workplace wellbeing* yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan.

#### d. *Job Demand*

Penelitian oleh Wulan (2016) dengan hasil *job demand* mempunyai pengaruh signifikan pada *workplace wellbeing*, dimana maksudnya ialah semakin rendah tingkat *job demands* maka semakin tinggi tingkat *workplace well being*. Lalu sebaliknya semakin tinggi tingkat *job demands* maka semakin rendah tingkat *workplace well being*. Kemudian, Arwansyah, dkk (2012) dengan menggunakan variabel yang sama dengan hasil diperoleh yaitu terdapat hubungan negatif signifikan antara *job demands* dengan *workplace wellbeing*.

#### e. *Psychological Capital*

Penelitian oleh Siu (2013) dijelaskan terdapat korelasi signifikan positif antara *psychological capital* dengan kesejahteraan kerja, yakni dengan meningkatkan kepuasan kerja dan fisik atau psikologis, kesejahteraan dapat dicapai, meskipun dalam rentang waktu 5 bulan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

f. *Locus Of Control*

Penelitian oleh Malhotra dan Suri (2016) dengan hasil *locus of control* menjadi prediktor yang kuat dalam mempengaruhi *well-being*. Artinya individu dengan *internal locus of control* yang tinggi dapat mengembangkan potensi diri yang positif, sehingga memiliki tingkat *well-being* yang tinggi. Sebaliknya jika individu dengan *external locus of control* yang tinggi maka *well-being* individu akan rendah, dikarenakan kecenderungan individu mengalami depresi, ketidakberdayaan dan keputusasaan.

## g. Dukungan Sosial

Penelitian oleh Nahum-Shani et al (2011) dengan hasil dukungan sosial dapat memberikan pengaruh terhadap *well-being*. Dengan menunjukkan perasaan yang positif, peningkatan harga diri, adanya hubungan timbal balik yang memberi manfaat terhadap psikologis individu, terkait dengan dukungan emosional, yang membuat tingkat kesejahteraan menjadi bertambah atau tinggi.

Dari penjelasan uraian di atas, *workplace well-being* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: *job insecurity*, *job stress risk factor*, *work value*, *job demand*, *psychological capital*, *locus of control* dan dukungan sosial.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## B. *Locus of Control*

### 1. Pengertian *Locus of Control*

Levenson (1973) mendeskripsikan *locus of control* sebagai sebuah harapan umum yang dirasakan oleh individu dari penguatan yang dihasilkan dari perilaku individu. Rotter (1966) berpendapat jika *locus of control* sebagai suatu kepercayaan bahwa perilaku individu akan berdampak pada diri individu tersebut atau tidak. *Locus of control* ialah simbol kepribadian dimana individu percaya bahwa keadaan yang dialaminya berada dibawah kendali dirinya atau dari orang lain.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1995) berpendapat bahwa *locus of control* berupa karakteristik kepribadian yang menggambarkan orang-orang percaya bahwa kendali hidup mereka berasal dari dalam diri mereka sendiri disebut sebagai *internalizer*, dan mereka yang percaya jika hidupnya dikendalikan oleh faktor luar disebut sebagai *externalizer*. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwasannya *locus of control* ialah sejauh mana individu percaya bahwa mereka sebagai pengendali nasib mereka sendiri.

Spector (1988) berpendapat bahwasannya keyakinan umum akan pencapaian, kesuksesan, dan ketidakberhasilan individu ialah hasil pengendalian dari kekuatan individu (*internal*), atau prestasi, ketidakberhasilan dan keberhasilan sebelumnya ialah hasil pengendalian dari kekuatan luar, misal kesempatan, keberuntungan,

dan nasib (*external*) disebut sebagai *locus of control*. Penjelasan lainnya oleh Demirtas & Güneş (dalam Hamedoglu, Kantor & Gulay, 2012) menyebut bahwa *locus of control* sebagai kekuatan yang memberi kendali pada perilaku diri pekerja dan hal-hal yang dilakukan terhadap mereka. Dan juga *locus of control* dianggap sebagai pemahaman individu terkait apa, dan siapa yang bertanggung jawab dari hasil tingkah laku atau kejadian dalam hidup mereka.

Erdogan (dalam Kutanis, Mesci & Ovdur, 2011) memberi pendapat jika *locus of control* mencakup pandangan individu selama masa hidup mereka, menganalisa kejadian sebagai hasil dari tindakan mereka atau percaya akan kejadian tersebut berupa hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan yang berada dari luar kendali mereka. Lefcourt (dalam April, Dharani, & Peters, 2012) berpendapat jika *locus of control* ialah sebuah struktur kepriadian dimana keyakinan atau persepsi individu terkait pada siapa yang memberi kendali pada kehidupan dan lingkungan. Keyakinan dapat muncul dalam berbagai tingkatan, yang mencerminkan sejauh mana persepsi individu terkait kontrol pribadi dalam kehidupan dan lingkungan diartikan sebagai *locus of control* (Connoly, 1980, dalam April, Dharani, & Peters, 2012). *Locus of control* sebagai area yang menggambarkan sejauh mana individu yakin jika yang terjadi pada mereka berada dalam kendali atau di luar kendali mereka (Carrim et al., 2006, dalam April, Dharani, & Peters, 2012). Duffy dan Atwarer (2005) mengemukakan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

bahwa sumber kepercayaan dimiliki individu dalam pengendalian kejadian yang terjadi kepada dirinya maupun dari luar dirinya dimaksud sebagai *locus of control*. *Locus of control* mengarah pada sebuah keyakinan dimana seseorang mampu mengendalikan suatu kejadian di kehidupan dengan kemampuan sendiri (Strauser, 2002).

Dari penjelasan uraian di atas, disimpulkan bahwasannya *locus of control* ialah salah satu karakteristik kepribadian yang dimiliki individu dalam mengendalikan diri, baik yang dipengaruhi oleh tindakan sendiri atau orang lain.

## 2. Dimensi Locus of Control

Levenson (1973) membagi dimensi *locus of control* ke dalam orientasi internal-eksternal *IPC-locus of control* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

### a. *Internal (Internality)*

Yang dimaksud dengan *internality*, ialah dimana individu percaya akan kejadian yang terjadi pada hidupnya dikarenakan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri seperti keterampilan atau potensi dalam dirinya.

### b. *External (Powerful Others – Chance)*

*Powerful others* berupa kepercayaan individu pada suatu keadaan bermula dari orang yang memiliki kekuatan atau kuasa akan dirinya hingga mampu mengendalikannya. Sementara *chance* berupa keyakinan individu atas suatu

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kejadian pada hidupnya bermula dari nasib, peluang atau keberuntungan.

Dari penjelasan uraian di atas, dimensi *locus of control* terdiri atas *locus of control internal* dan *locus of control external*

### C. Dukungan Sosial

#### 1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial dideskripsikan sebagai perasaan nyaman, perhatian, atau bantuan yang didapat oleh individu dari orang lain (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan sosial didefinisikan dimana dukungan yang didapat berasal atau diberikan oleh orang yang ada di sekitar individu meliputi dukungan keluarga, dukungan pertemanan dan dukungan dari orang-orang terdekat (Zimet, Dahlem, Zimet, dan Farley, 1988).

Taylor mengemukakan informasi dan umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang juga dicintai dan diberi perhatian, dihargai, dan dihormati, dan diikutsertakan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik adalah contoh dukungan sosial (King, 2010; Melati & Raudatussalamah, 2012).

Sarason (Baron & Byrne, 2005; Sa'idah & Laksmiwati, 2017) berpendapat dukungan sosial berupa perasaan nyaman baik fisik ataupun psikologis yang diberikan orang lain, contoh: teman, orang-orang di sekitar lingkungan, atau anggota keluarga. Ganster dan Victor

(Rustiana, 2006; Melati & Raudatussalamah, 2012) mencatat bahwa kesehatan dan kesejahteraan psikologis dapat ditingkatkan melalui dukungan sosial.

Gottlieb (Maslihah, 2011; Sa'idah & Laksmiwati, 2017) mengartikan dukungan sosial berupa informasi, baik verbal atau non-verbal, nasihat, bantuan, atau perilaku yang diberi oleh orang-orang akrab dengan individu disekitar lingkungan sosialnya atau berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat mempengaruhi perilaku penerima atau memberikan manfaat emosional.

Dukungan sosial sebagai satu dari banyak cara yang paling efektif yang bisa digunakan seseorang untuk melakukan penyesuaian diri dari sulitnya atau penuh tekanan suatu kejadian (Kim, Sherman dan Taylor, 2008). Brownell dan Shumaker (Sulistyawati, 2010; Melati & Raudatussalamah, 2012) menyebut ada efek tidak langsung dari dukungan sosial yang artinya dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan individu dengan mengurangi tingkat keparahan stres dari suatu peristiwa.

Dari penjelasan uraian di atas, dukungan sosial ialah bantuan yang diterima dari orang yang punya hubungan akrab dengan individu seperti keluarga atau orang terdekat, dimana bantuan tersebut dapat berupa informasi, perilaku, maupun rasa kasih sayang.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**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-Aspek Dukungan Sosial

Dukungan sosial terbagi dalam aspek-aspek yang dikemukakan Sarafino & Smith (2011), dengan rincian sebagai berikut:

### a. *Emotional support / Informational support*

Salah satu bentuk *emotional support* berupa bantuan yang mengarah kepada empati dan perhatian terhadap orang yang sedang mengalami masalah, sehingga orang yang menerima dukungan merasa nyaman, aman, serta merasa dimiliki dan dicintai. Kemudian *informatiobal support* dapat berupa informasi, nasihat, arahan maupun umpan balik terkait apa yang harus dilakukan oleh individu sebagai solusi untuk menyelesaikan suatu masalah.

### b. *Tangible or Instrumental support*

Yang dimaksud ialah berupa bantuan langsung, contohnya pemberian pinjaman atau membantu dengan melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat menuntaskan tugas-tugas individu tersebut.

### c. *Affectionate support*

Contoh dari *affectionate support* berupa rasa kasih sayang, cinta, dan pelukan yang diberi kepada individu yang tengah menghadapi suatu masalah.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### d. *Companionship support*

Yang dimaksud ialah memberi dukungan dengan membuat suatu kondisi agar individu menjadi bagian dari kelompok yang didalamnya punya ketertarikan minat dan kegiatan sosial yang sama, hingga sangat mungkin bagi individu meluangkan waktu bersama individu lainnya dalam suatu kegiatan sosial maupun hiburan.

Dari penjelasan sebelumnya, aspek-aspek dukungan sosial diantaranya ialah *emotional or informational support, tangibel or instrumental support, affectionate support, dan companionship support*.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Beberapa faktor yang menentukan seseorang menerima dukungan sosial diantaranya yaitu:

#### a. Penerima Dukungan (*Recipients*).

Individu tidak akan menerima dukungan jika mereka tidak ramah pada orang lain, tidak mau membantu orang lain, dan tidak memberitahu orang jika dia sedang butuh bantuan. Beberapa orang diantaranya tidak terlalu *assertive* untuk meminta pertolongan pada orang lain atau adanya perasaan jika mereka harus mandiri tanpa memberi beban pada orang lain atau perasaan tidak nyaman saat

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

akan bercerita pada orang lain atau tidak tahu kepada siapa harus bertanya.

b. Penyedia Dukungan (*Providers*)

Sebagai orang yang jadi penyedia dukungan bisa saja tidak memiliki hal yang dibutuhkan orang lain atau bisa saja mengalami stress hingga tidak memikirkan dan tidak sadar akan kebutuhan yang diperukan orang lain

c. Faktor Komposisi dan Struktur Jaringan Sosial

Dimana keterikatan antara individu dengan orang-orang dalam keluarga serta lingkungan bisa bermacam-macam dengan berbagai ukuran (jumlah orang yang terikat dengan individu). Frekuensi hubungan (waktu yang dihabiskan bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (orang-orang yang dimaksud yaitu keluarga, teman, rekan kerja) dan intimasi (seberapa dekat hubungan serta kepercayaan satu sama lain).

Dari penjelasan yang telah dipaparkan di atas, dukungan sosial dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: penerimaan dukungan (*recipients*), penyedia dukungan (*providers*), serta faktor komposisi dan struktur jaringan sosial.

#### D. Kerangka Berfikir

Pada dasarnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kebutuhan tersebut diantaranya adalah kebutuhan

pangan, pakaian serta tempat tinggal. Pekerjaan yang dimiliki oleh setiap individu berbeda-beda, baik dari bentuk tugas yang dikerjakan maupun lokasi tempat bekerja itu sendiri. Pekerjaan dengan tugas yang berat serta lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat membuat pekerja merasa tidak nyaman serta bahagia akan pekerjaannya.

Pekerjaan sebagai perawat, memiliki empat tanggung jawab, yaitu: untuk mempromosikan kesehatan, mencegah penyakit, memulihkan kesehatan, dan meringankan penderitaan yang dialami oleh pasien atau masyarakat. Selama melaksanakan tugas-tugasnya, perawat akan dihadapkan dengan fenomena seperti; keluhan dari pasien, tuntutan dari atasan serta pekerjaan, pergantian jam kerja yang mendadak, lalu kurangnya tenaga perawat yang menyebabkan satu orang perawat harus melayani lebih dari satu pasien, dan lain sebagainya yang akan dapat mempengaruhi kesejahteraan perawat itu sendiri.

Parker dan Hyett (2011) menyebut jika kesejahteraan di tempat kerja bergantung kepada persepsi pekerja, yang pertama yakni *job satisfaction*, dimana pekerja dapat merasakan kepuasan atas usaha atau jerih payah yang mereka lakukan dalam pengabdianya selama masa kerja. Dengan adanya rasa puas pada pekerjaan, perawat dapat lebih percaya diri serta dapat merasakan penghargaan dalam dirinya sehingga keterampilan dalam bekerja juga dapat dikembangkan. Kemudian berikutnya ada *organizational respect for employee*, yang memiliki kaitan pada perlakuan yang didapatkan oleh pekerja di tempat atau instansi

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mereka ditugaskan. Perawat yang menerima perlakuan baik antar sesama rekan kerja akan memicu timbulnya sikap saling percaya, menghargai, dan juga menghormati. Lalu ada *employee care*, yang juga masih bisa terhubung dengan *organizational respect for employee*. Dengan adanya rasa kepedulian yang diterima perawat dari antar sesama rekan kerja juga akan meenumbuhkan rasa peduli dalam diri perawat terhadap rekan atau pasien yang mereka hadapi serta rasa kepedulian untuk saling membantu satu sama lainnya. Dan terakhir, *intrusion of work into private life*, dimana pekerjaan yang dilakukan akan dapat memberi pengaruh atau tidak terhadap individu. Perawat dengan jadwal serta tugas kerja yang bisa dikatakan cukup padat akan mulai berpikir apakah pekerjaan yang dia kerjakan ini sebenarnya bisa memberi pengaruh atau tidak terhadap kehidupan pribadinya.

Page (2005) juga menyampaikan kesejahteraan di tempat kerja dapat diungkapkan dengan melihat bagaimana individu merasa nyaman atau tidak nyaman terhadap suatu pekerjaan. Dalam penejelannya, ada pemaparan terkait efek kesejahteraan psikologis pada pekerja yang berkaitan dengan pengalaman atau *work related affect*. Pada *work related affect*, digambarkan dengan perawat yang menerima perlakuan dari pasien, mendapat keluhan dari pasien, menerima perkataan yang tidak baik dari pasien, dan lainnya. Lebih lanjut, Page (2005) juga menyebut pentingnya nilai-nilai dalam pekerjaan (*work values*) yang mana nilai-nilai dalam pekerjaan tersebut dapat membuat pekerja menikmati pekerjaannya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tuntutan pekerjaan yang diterima oleh perawat juga dapat membuat perawat merasa tertekan, dan membuat perawat merasa stres, yang akibatnya dapat berpengaruh kepada pekerjaan perawat itu sendiri, dan tugas-tugas atau pekerjaan jadi tidak terselesaikan dengan baik. Jika dilihat dari *work values*, perawat harus bertanggung jawab terhadap tugas yang diterimanya. Perawat yang melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab akan memberikan hasil yang memuaskan serta memberikan pengalaman yang baik bagi perawat itu sendiri dan membantu meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

Kontrol akan perilaku dalam bekerja akan memberikan dampak terhadap kesejahteraan di tempat kerja, tergantung dengan bagaimana perilaku yang dimunculkan pada saat bekerja (baik dan buruk). Kontrol akan perilaku tersebut juga dapat berasal dari pengaruh orang lain, dimana perilaku yang muncul dikendalikan oleh orang lain. Faktanya, dari waktu ke waktu *locus of control* mengacu pada kontrol perilaku individu didasarkan tidak hanya pengaruh orang lain tetapi juga takdir atau nasib yang berpartisipasi didalamnya. Penelitian oleh Malhotra dan Suri (2016) menunjukkan bahwa *locus of control* menjadi prediktor yang kuat dalam mempengaruhi *well-being*. Individu dengan *internal locus of control* yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk dapat mengembangkan potensi diri yang positif, sehingga memiliki tingkat *well-being* yang tinggi. Selain itu, orang-orang dengan *internal locus of control* memiliki tujuan dalam hidupnya. Sedangkan individu dengan *external locus of control* yang

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

tinggi memiliki *well-being* yang rendah. Hal ini disebabkan kecenderungan individu mengalami depresi, ketidakberdayaan dan keputusasaan. Dan juga segala perbuatan yang telah dilakukannya berasal bukan dari dirinya tetapi pengaruh dari orang lain maupun berasal dari sebuah peluang atau takdir.

Penelitian oleh Restika (2013) terkait *workplace wellbeing* dengan *work locus of control* yang menunjukkan hasil hubungan positif yang signifikan antara *workplace wellbeing* dan *work locus of control*. Hasil penelitian menunjukkan semakin internal orientasi *locus of control*, maka semakin tinggi pula *workplace wellbeing* pada karyawan. Dan sebaliknya, semakin eksternal kecenderungan *locus of control* pada karyawan maka *workplace wellbeing* akan menjadi rendah.

Morgan (1986) juga berpendapat individu percaya jika dirinya bertanggung jawab pada setiap kejadian dalam hidupnya, maka individu dikatakan mempunyai *locus of control* internal dan jika individu percaya jika berbagai fenomena dalam hidupnya adalah pengaruh dari keberuntungan, nasib, serta kekuatan lain dari luar dirinya, dapat dikatakan individu mempunyai *locus of control* eksternal. Begitu juga dengan penjelasan yang mengatakan individu *locus of control* internal punya kepercayaan jika dia mampu mengendalikan hidupnya sendiri, baik dalam mengambil keputusan, kemampuan serta usaha pribadinya sendiri. Berbanding terbalik dengan individu *locus of control* eksternal yang percaya jika kehidupannya mendapat pengaruh berasal dari faktor lain

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

selain dirinya. Seperti penjelasan dari Holt (2007) yang menyampaikan bahwa individu *locus of control* eksternal percaya bahwa perilakunya dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, orang lain atau kekuatan lain diluar dirinya.

Selain *locus of control*, yang bisa memberi pengaruh pada kesejahteraan individu di tempat kerja, salah satunya dukungan sosial. Tarigan (2018) dalam penelitiannya menyebutkan semakin tinggi dukungan sosial yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi pula tingkat *wellbeing* individu tersebut dan begitu pula sebaliknya. Parerung (2018) juga meneliti terkait dukungan sosial dengan *wellbeing* terhadap perawat menunjukkan hasil terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *wellbeing*. Dimana dukungan sosial yang tinggi yang dimiliki oleh perawat, menyebabkan *wellbeing* pada perawat tersebut menjadi tinggi atau meningkat.

Dukungan sosial yang dimaksudkan oleh Sarafino dan Smith (2011) diartikan sebagai perasaan nyaman, perhatian, atau bantuan yang diterima individu dari orang lain. Dukungan didapatkan dari keluarga, teman, maupun orang yang punya hubungan erat dengan individu hingga dapat memberi pengaruh kesejahteraan pada individu dengan mengurangi tingkat stres dari suatu kejadian, dan hal ini sejalan dengan penjelasan Brownell dan Shumaker (dalam Zimet, Dahlem, Zimet, dan Farley, 1988).

Dukungan yang didapatkan dari orang-orang terdekat maupun orang lain dalam bentuk perilaku, kasih sayang, perhatian, motivasi,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



informasi dan lain sebagainya, memberikan dampak positif terhadap diri individu. Termasuk dalam hal bekerja, individu yang mendapatkan dukungan dari orang terdekatnya akan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Baron dan Byrne (2003) berpendapat individu yang menerima dukungan sosial yang tinggi dapat menjadi individu yang optimis dan mampu untuk beradaptasi pada emosi negatif yang ada pada dirinya.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, *locus of control* dan dukungan sosial mampu memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan atau *wellbeing* seseorang. Perawat yang bekerja dengan memiliki *locus of control* dan dukungan sosial akan memberikan dampak positif terhadap performa kinerja perawat di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja. Untuk mengetahui hubungan *locus of control* dan dukungan sosial dengan *workplace wellbeing*, maka peneliti memilih variabel *locus of control* dan dukungan sosial sebagai variabel yang dibutuhkan untuk meningkatkan *workplace wellbeing* pada perawat. *Locus of control* sebagai variabel untuk melihat bagaimana perilaku perawat dalam bekerja dapat meningkatkan *wellbeing*, dan dukungan sosial sebagai variabel untuk melihat bagaimana dukungan yang diterima oleh perawat dapat meningkatkan *wellbeing* di tempat kerja.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## E. Hipotesis Penelitian

Dari penjelasan fenomena dan kajian teori sebelumnya, peneliti merangkum hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut, yaitu terdapat hubungan antara *locus of control* dan dukungan sosial dengan *workplace wellbeing* pada perawat.



### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yang tujuannya agar dapat memahami sejauh mana hubungan antar satu variabel dengan satu atau lebih variabel sesuai dengan koefisien korelasi (Azwar, 2015). Metode ini dipilih guna mencari tahu ada atau tidaknya hubungan antara *locus of control* (X1) dan dukungan sosial (X2) dengan *workplace wellbeing* (Y) pada perawat.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berikut adalah variabel yang digunakan pada penelitian ini:

Variabel X1 : *Locus Of Control*

Variabel X2 : Dukungan Sosial

Variabel Y : *Workplace Well-being*

#### C. Definisi Operasional

##### 1. Definisi Operasional *Workplace Well-being*

*Workplace well-being* adalah rasa nyaman, puas, dan bahagia yang dirasakan oleh perawat terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya di tempat kerja.

Parker dan Hyett (2011) menyebutkan ada 4 dimensi yang dapat mengukur kesejahteraan di tempat kerja, diantaranya: *work satisfaction*,

*organizational respect for the employee, employee care, dan intrusion of work into private life.*

## 2. Definisi Operasional Locus Of Control

*Locus of Control* ialah salah satu karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh perawat dalam mengendalikan diri, baik yang dipengaruhi oleh tindakan perawat itu sendiri maupun dipengaruhi oleh orang lain.

Levenson (1973) mengelompokkan dimensi *locus of control* pada orientasi internal-eksternal yang diketahui dengan istilah *IPC-locus of control*. Orientasi internal terdiri dari satu yaitu *internality* (keyakinan akan peristiwa dalam hidupnya berdasarkan kemampuan dirinya), dan orientasi eksternal terdiri dari dua yaitu; *powerful others* (keyakinan individu akan kejadian berasal dari orang yang punya kekuatan atau kuasa atas dirinya hingga mampu mengendalikannya), dan *chance* (keyakinan individu akan kejadian dalam hidupnya bermula dari nasib, peluang atau keberuntungan).

## 3. Definisi Operasional Dukungan Sosial

Dukungan sosial ialah bantuan yang diterima perawat dari orang yang memiliki hubungan akrab seperti keluarga dan rekan kerja, dimana bantuan tersebut dapat berupa informasi, perilaku, maupun rasa kasih sayang.

Sarafino & Smith (2011) menjelaskan dimensi yang terdapat dalam dukungan sosial, yaitu *Emotional or esteem support, Tangibel or*

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

*Instrumental Support, Informational Support, dan Companion Support / Positive Social Interaction.*

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan jumlah sebanyak 140 orang perawat.

### 2. Sampel Penelitian

Jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini dilihat dengan syarat ukuran sampel yang dipaparkan oleh Roscoe (dalam Sugiyono, 2011) sebagai berikut:

- a. Besar sampel dikatakan layak jika jumlahnya berada antara 30 hingga 500.
- b. Bila sampel dipecah menjadi kategori, maka jumlah anggota sampel tiap kategori minimal 30.
- c. Jika penelitian nantinya akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda), jumlah sampel minimal ialah 10 dari jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, maka dari itu sampel minimal ialah 30.

Pengambilan sampel awal mulanya yang telah dihitung menggunakan rumus krecjie berjumlah 103 orang, kemudian adanya permintaan pengurangan sampel menjadi 80 orang dari pihak Rumah

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Sakit. Peneliti yang tidak dapat berkontak langsung dengan perawat, menitipkan alat ukur kepada pihak rumah sakit. Hingga pada saat penelitian mulai berjalan sampai dengan selesai dalam rentang waktu kurang lebih 2 bulan, peneliti berhasil mengumpulkan sampel sebanyak 50 orang.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*, yakni metode penentuan sampel berdasarkan kebetulan (Sugiyono, 2016), dimana siapa yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, dan orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Teknik sampling ini dipilih disesuaikan dengan kondisi pada saat pengambilan sampel dilapangan.

Pada saat penelitian berlangsung, peneliti tidak dapat berkontak secara langsung dengan perawat dikarenakan adanya pembatasan kontak sebagai bagian dari protokol kesehatan dalam mencegah penularan covid-19, maka peneliti menitipkan alat ukur kepada pihak rumah sakit. Dimana kemudian pihak rumah sakit yang akan membagikan alat ukur berupa skala penelitian kepada perawat-perawat yang ditemui di Rumah Sakit Jiwa Tampan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## E. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala yang berbentuk *skala likert*. Sugiyono (2016) berpendapat skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala penelitian yang digunakan diantaranya sebagai berikut:

### 1. Skala *Workplace Well-being*

Skala *workplace well-being* yang digunakan adalah *Workplace Wellbeing Questionnaire (WWQ)* yang dikembangkan oleh Parker dan Hyett (2011) dari *Black Dog Institute*. Aitem yang terdapat pada *Wellbeing Questionnaire (WWQ)* terdiri atas 31 aitem pertanyaan. Peneliti menggunakan skala *Wellbeing Questionnaire (WWQ)* yang diterjemahkan (*translate*) dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia. Peneliti mengurangi satu aitem pada indikator *Workplace Wellbeing Questionnaire (WWQ)*, yaitu aitem nomor 26, dimana aitem tersebut bersifat *unfavorable* dan untuk menyesuaikan dengan aitem pada skala lainnya yang bersifat *favorable*. Maka jumlah aitem yang akan digunakan pada skala ini berjumlah 30 aitem.

Skala ini terdiri dari empat pilihan jawaban yang mengindikasikan seberapa besar subjek setuju dengan pernyataan tersebut. Subjek akan memperoleh skor 4 (empat) apabila menjawab “Sangat Sesuai”, skor 3 (tiga) apabila menjawab “Sesuai”, skor 2 (dua) apabila menjawab “Tidak Sesuai”, dan skor 1 (satu) apabila menjawab “Sangat Tidak Sesuai”.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Berikut rincian susunan skala *workplace wellbeing*:

**Tabel 3.1 Workplace Wellbeing Questionnaire (WWQ)**

No	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
		F	
1.	<i>Work satisfaction</i>	1, 3, 6, 10, 12, 15, 19, 23, 26, 27	10
2.	<i>Organisational respect for the employee</i>	2, 7, 11, 16, 20, 24, 28	7
3.	<i>Employer care</i>	4, 8, 13, 17, 21, 25, 29	7
4.	<i>Instrusion of work into life</i>	5, 9, 14, 18, 22, 30	6
<b>Total</b>			<b>30</b>

## 2. Skala Locus Of Control

Skala yang digunakan oleh peneliti adalah *Levenson Multidimensional Locus of Control Scales*, yang terdiri dari 24 aitem. Skala diterjemahkan (*translate*) dari skala asli yang berbahasa Inggris dengan mengubah beberapa kata kedalam bahasa Indonesia.

Skala ini terdiri dari empat pilihan jawaban yang menunjukkan seberapa besar subjek setuju dengan pernyataan tersebut. Subjek akan memperoleh skor 4 (empat) apabila menjawab “Sangat Sesuai”, skor 3 (tiga) apabila menjawab “Sesuai”, skor 2 (dua) apabila menjawab “Tidak Sesuai”, dan skor 1 (satu) apabila menjawab “Sangat Tidak Sesuai”.

Berikut rincian susunan skala *locus of control*:



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.2 *Levenson Multidimensional Locus of Control Scales*

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	Jumlah
			F	
1.	<i>Locus of Control Internal</i>	<i>Internality</i>	1, 4, 5, 9, 18, 19, 21, 23	8
2.	<i>Locus of Control External</i>	<i>Powerful Others</i>	3, 8, 11, 13, 15, 17, 20, 22	8
		<i>Chance</i>	2, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 24	8
<b>Total</b>				<b>24</b>

### 3. Skala Dukungan Sosial

Skala yang digunakan oleh peneliti adalah *MOS Social Support Survey*, dimana dalam skala ini berisikan aspek dukungan sosial dari Sarafino, yaitu *Emotional Support*, *Tangibel or Instrumental Support*, *Informational Support*, dan *Companion Support / Positive Social Interaction*, serta penambahan dua aspek dari Sherbourne dan Stewart (1991) yaitu *Affectionate Support* dan *Additional Item*. Skala diterjemahkan (*translate*) dari skala asli Bahasa Inggris dengan mengubah beberapa kata kedalam Bahasa Indonesia.

Skala ini terdiri dari empat pilihan jawaban yang menunjukkan seberapa besar subjek setuju dengan pernyataan tersebut. Subjek akan memperoleh skor 4 (empat) apabila menjawab “Sangat Sesuai”, skor 3 (tiga) apabila menjawab “Sesuai”, skor 2 (dua) apabila menjawab “Tidak Sesuai”, dan skor 1 (satu) apabila menjawab “Sangat Tidak Sesuai”.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Berikut rincian susunan skala dukungan sosial:

Tabel 3.3 *MOS Social Support Survey*

No	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
		F	
1.	<i>Emotional Support / Informational Support</i>	3, 4, 8, 9, 13, 16, 17, 19	8
2.	<i>Tangibel or Instrumental Support</i>	2, 5, 12, 15	4
3.	<i>Companion Support / Positive Social Interaction</i>	7, 11, 18	3
4.	<i>Affectionate Support</i>	1, 6, 10	3
5.	<i>Additional Item</i>	14	1
<b>Total</b>			<b>19</b>

### F. Uji Coba Alat Ukur

Agar dapat memastikan jika instrumen penelitian bisa digunakan maka dilakukan uji coba terlebih dahulu. Pengujian alat ukur dilakukan guna mencari tahu validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang digunakan pada penelitian. Uji coba pada akan menggunakan cara dengan menyebarkan skala penelitian kepada subjek yang ditujukan, yaitu perawat.

Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 24 Maret 2021 hingga dengan 30 Maret 2021, dengan memberikan skala penelitian kepada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab, dengan jumlah subjek sebanyak 45 orang. Alat ukur yang diuji coba adalah skala modifikasi *Workplace Wellbeing Questionnaire (WWQ)*,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

*Levenson Multidimensional Locus of Control Scales*, dan *MOS Social Support Survey*. Setelah uji coba alat ukur, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dan daya beda aitem pada aplikasi *IBM Statistical Packages for Social Sciences version 23 for Windows*.

### G. Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

Dalam penelitian ini digunakan validitas isi, artinya ialah seberapa jauh aitem-aitem skala dapat menjadi representatif komponen-komponen pada keseluruhan kawasan isi objek yang ingin diukur (Azwar, 2015). Validitas isi dalam penelitian ini diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional *atau professional judgment* yang dilakukan oleh orang yang telah berpengalaman diantaranya dosen pembimbing dan narasumber atau tim penguji.

#### 2. Indeks Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem menggunakan uji statistik *Corrected item-total correlation*. Aitem dikatakan valid ialah aitem yang mendekati koefisien korelasi minimal  $\geq 0,30$  (Azwar, 2015). Indeks daya beda aitem dihitung dengan menggunakan aplikasi program *IBM Statistical Packages for Social Sciences version 23 (SPSS 23) for Windows*.

Adapun rincian uji coba skala *workplace wellbeing* dapat dilihat pada tabel berikut:

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Tabel 3.4**  
**Blueprint Skala Workplace Wellbeing Questionnaire (WWQ) setelah tryout**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1.	<i>Work satisfaction</i>	1, 3, 6, 10, 15, 19, 23, 27	12, 26	10
2.	<i>Organizational for the employee</i>	2, 7, 11, 16, 20, 24, 28	-	7
3.	<i>Employer care</i>	8, 13, 17, 21, 29	4, 25	7
4.	<i>Intrusion of work into life</i>	5, 9, 14, 18, 22, 30	-	6
<b>Total aitem</b>		<b>26</b>	<b>4</b>	<b>30</b>

Uji coba terhadap skala *Workplace Wellbeing Questionnaire (WWQ)* terdapat 4 aitem gugur yaitu aitem no 4, 12, 25 dan 26. Aitem valid dengan koefisien korelasi aitem diatas 0,30 ( $r_{ix} \geq 0,30$ ) dengan nilai koefisien korelasi aitem-total dari masing-masing aitem skala *Workplace Wellbeing* sehingga dihasilkan 26 aitem yang valid.

Uji coba skala *Levenson Multidimensional Locus of Control Scales* diketahui terdapat 2 aitem yang gugur yaitu aitem no 5 dan 21. Aitem valid dengan koefisien korelasi aitem diatas 0,30 ( $r_{ix} \geq 0,30$ ) dengan nilai koefisien korelasi aitem-total dari masing-masing aitem skala *Levenson Multidimensional Locus of Control Scales* menghasilkan 22 aitem valid. Rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Tabel 3.5**  
**Blueprint Skala Levenson Multidimensional Locus of Control Scales**  
 setelah *tryout*

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Valid	Gugur	
1.	<i>Locus of Control Internal</i>	<i>Internality</i>	1, 4, 9, 18, 19, 23	5, 21	8
2.	<i>Locus of Control External</i>	<i>Powerful Others</i>	3, 8, 11, 13, 15, 17, 20, 22	-	8
		<i>Chances</i>	2, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 24	-	8
<b>Total aitem</b>			<b>22</b>	<b>2</b>	<b>24</b>

Uji coba skala *MOS Social Support Survey* terdapat 3 aitem yang gugur yaitu aitem no 2,3, dan 4. Aitem valid dengan koefisien korelasi aitem diatas 0,30 ( $r_{ix} \geq 0,30$ ) dengan nilai koefisien korelasi aitem-total dari masing-masing aitem skala *MOS Social Support Survey* menghasilkan 16 aitem valid. Rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.6**  
**Blueprint Skala MOS Social Support Survey** setelah *tryout*

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1.	<i>Emotional Support/ Informational Support</i>	8, 9, 13, 16, 17, 19	3, 4	7
2.	<i>Tangibel or Instrumental Support</i>	5, 12, 15	2	3
3.	<i>Companion Support/ Positive Social Interaction</i>	7, 11, 18	-	3
4.	<i>Affectionate Support</i>	1, 6, 10	-	3
5.	<i>Additional Item</i>	14	-	1
<b>Total aitem</b>		<b>16</b>	<b>3</b>	<b>19</b>

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Setelah menguraikan rincian aitem yang valid dan aitem yang gugur, selanjutnya disusun kembali *blueprint* baru yang akan digunakan untuk acuan penelitian. Berikut rincian *blueprint* untuk skala *workplace wellbeing*, *locus of control*, dan dukungan sosial:

**Tabel 3.7**  
**Blueprint Skala Workplace Wellbeing untuk penelitian**

No	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
1.	<i>Work satisfaction</i>	1, 3, 5, 9, 13, 17, 21 23	8
2.	<i>Organizational for the employee</i>	2, 6, 10, 14, 18, 22, 24	7
3.	<i>Employer care</i>	7, 11, 15, 19, 25	5
4.	<i>Intrusion of work into life</i>	4, 8, 12, 16, 20, 26	6
<b>Total aitem</b>			<b>26</b>

**Tabel 3.8**  
**Blueprint Skala Locus of Control untuk penelitian**

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	Jumlah
1.	<i>Locus of Control Internal</i>	<i>Internality</i>	1, 4, 8, 17, 18, 21	6
2.	<i>Locus of Control External</i>	<i>Powerful Others</i>	3, 7, 10, 12, 14, 16, 19, 20	8
		<i>Chances</i>	2, 5, 6, 9, 11, 13 15, 22	8
<b>Total aitem</b>				<b>22</b>

**Tabel 3.9**  
**Blueprint Skala Dukungan Sosial untuk penelitian**

No	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
1.	<i>Emotional Support/ Informational Support</i>	5, 6, 10, 13, 14, 16	6
2.	<i>Tangibel or Instrumental Support</i>	2, 9, 12	3
3.	<i>Companion Support/ Positive Social Interaction</i>	4, 8, 15	3
4.	<i>Affectionate Support</i>	1, 3, 7	3
5.	<i>Additional Item</i>	11	1
<b>Total aitem</b>			<b>16</b>

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### 3. Reliabilitas

Ketepatan atau konsistensi hasil ukur yang memiliki makna kecermatan pengukuran dikenal sebagai reliabilitas. Salah satu ciri dari alat ukur berkualitas baik ialah reliabel, artinya bisa memberikan hasil skor yang cermat dengan *error* pengukuran yang kecil (Azwar, 2015). Realibilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitasnya ( $r_{xx}$ ) dimana angkanya berada pada rentang dari 0 hingga dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2015). Pengukuran dengan hasil tidak reliabel dapat menyebabkan skor tidak bisa dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara individu lebih ditentukan oleh faktor eror daripada faktor perbedaan sesungguhnya (Azwar, 2015).

Uji reliabilitas dilakukan pada data *try out*, didapatkan reliabilitas dari setiap skala penelitian dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.10**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Skala	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Workplace Wellbeing</i>	0,877
<i>Locus of Control Internal</i>	0,820
<i>Locus of Control External</i>	0,937
Dukungan Sosial	0,894

Dari tabel diketahui nilai yang berada pada *Cronbach's Alpha* menunjukkan reliabilitas alat ukur telah teruji, dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengukur kontribusi variasi variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y. Analisis data dilakukan pada aplikasi *IBM Statistical Packages for Social Sciences version 23 for Windows*.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *locus of control* dan dukungan sosial dengan *workplace wellbeing* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Perawat dengan *locus of control* yang baik dan didukung dengan dukungan sosial yang baik akan meningkatkan *workplace wellbeing*. Setelah dilakukan analisis data penelitian lebih lanjut yang dilakukan secara parsial, ditemukan bahwa *locus of control external* dan dukungan sosial memiliki hubungan tidak signifikan terhadap *workplace wellbeing*, dimana artinya *locus of control external* dan dukungan sosial secara mandiri tidak berkesinambungan terhadap *workplace wellbeing* pada perawat.

#### B. Saran

##### 1. Kepada Perawat

Untuk tenaga keperawatan yang senantiasa melayani masyarakat dala bidang kesehatan, diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan *locus of control*, terutama pada aspek *locus of control internal* dengan cara selalu bertindak secara positif, mengambil keputusan dengan benar sebelum bertindak, serta percaya diri akan setiap tindakan-tindakan yang dilakukan. Selain *locus of control*, dukungan sosial juga perlu ditingkatkan dengan cara lebih terbuka satu sama lain dengan keluarga, teman, ataupun

rekan kerja dan saling memberikan informasi serta motivasi guna memperlambat hubungan antara satu dengan yang lainnya menjadi lebih baik lagi. Sehingga dengan memiliki *locus of control* dan dukungan sosial yang tinggi akan dapat meningkatkan kesejahteraan perawat di tempat kerja.

## 2. Kepada Rumah Sakit

Rumah sakit sebagai wadah dalam pelayanan kesehatan diharapkan untuk dapat memberikan *support* yang lebih baik lagi terhadap perawat. Baik dari segi fasilitas, maupun dukungan seperti motivasi ataupun apresiasi kepada perawat-perawat yang menjadi bagian dari rumah sakit.

## 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melihat hubungan antara *locus of control* dan dukungan sosial dengan *workplace wellbeing* diharapkan untuk meneliti lebih dalam mengenai kondisi perawat sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas. Dan juga kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih banyak, ataupun dengan subjek yang berbeda, agar hasil penelitian menjadi lebih baik dan beragam.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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


**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, Ankita, et al. (2018). A study on well-being, locus of control, gender, and sports. *Indian Journal of Mental Health* 2018;5(1).
- Anjelita, Ulfa (2020). Pengaruh Penempatan Perawat dan Intesif Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol.7; Edisi II Juli – Desember 2020.
- April K. A., Dharani B., Peters K. (2012). Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well-Being. *Review of European Studies*. 2012; 4 (2):1-4.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arwansyah, Irawan W., Salendu, A., Radikun, Tulus B. S. (2012). Hubungan Antara Job Demands dengan Workplace Well-being Pada Peekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, volume 1 no. 1, Juni 2012.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A., Donn Byrne. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Black Dog Institute. (2014). *Workplace Wellbeing Questionnaire: Black Dog Institute*. Retrieved from academia.edu/22682321
- Chia-Lin, Kao., Wei-Wen, Chang. (2017). The Relationship between Job Stress Risk Factor and Workplace Wellbeing with the Moderating Effects of Job Burnout: A Study of Substitute Educator for Early Childhood Education in Taiwan. *European Journal of Multidisciplinary Studies*. May-August 2017, Volume 2, Issue 5.
- Cooper, C.L., & Cartwright, S. (1994). A Model of Job Stress and Pysical Health : The Role Of Individual Differences. *Personality and Individual Differences*, 16 (6), 653-655
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-being in the Workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357.
- Dener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happines and A Poposal for National Index. *American Psychologist*, Vol. 55, No. 1. 34-43

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- Dener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 463-473). London: Oxford University Press
- Duffy, K. G., & Atwater, E. (2005). *The Psychology of Health, Illness and Medical Care*. Pacific Grove, California : Books/Cole Publishing Company
- Duffy, K. G., & Atwater, E. (2005). *Psychology for Living Adjustment, Growth, and Behavior Today* (8th ed) . New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Fachrudin, Dini F., Mangundjaya, W, H., (2012). The Impact of Workplace Well-Being and Psychological Capital, to the Individual Readiness for Change. *Proceedings 4th Asian Psychological Association*, Jakarta, 5-7 Juli, 2012, ISBN 978-602-17678-0-1.
- Field, Andy. (2009). *Discovering Statistic Using SPSS, Third Edition*. Sage Publication Ltd.
- Garcia, Manuel F. Martinez., Manuel Garcia Ramirez, Isidro Maya Jariego. (2002). Social support and locus of control as predictors of psychological well-being in Moroccan and Peruvian immigrant women in Spain. *International Journal of Intercultural Relations* 26 (2002) 287–310
- Gobson, L James., Ivancevich, M John & Donnelly, H James Jr. (1995). *Organisasi*, Edisi ke delapan, Jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gulacti, Fikret. (2010). The effect of perceived social support on subjective well-being. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2 (2010) 3844-3849.
- Hermida, Hanna. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Indonesia*, Januari 2015, Vol. 4, No. 01, hal 31-43.
- Hamedoglu M, Kantor J dan Gulay E, 2012, The effect of Locus of Control and Culture on Leader Preferences. *International online journal of educational Sciences* vol.4, 319-324.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- Harter, James K., Corey L. M. Keyes., Frank L. Schmidt. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. Published in *Flourishing: The Positive Person and the Good Life* (Ch. 9, pp. 205-224). Copyrighted by the American Psychological Association, Washington D.C. All rights reserved.
- Holt, Cheryl L. Et Al. 2007. Expansion And Validatin Of The Spiritual Healt Locus Of Control Scale: Factorial Analisis And Predictive Validity. *Journal Of Health Psychology*.Vol.12 (4) Page 597-616
- Hurlock, Elizabeth B. (2003). *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- International Council of Nurses. (2012). *The ICN Code of Ethics For Nurses*. ICN: Geneva, Switzerland.
- International Council of Nurses. (1965). *Position Statemen*. ICN: Geneva.
- Jawad, Mukhammad., Ariana, Atika D., Handadari, Woelan., Margaretha (2018). Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Literasi Kesehatan Mental Pada Perawat Yang Bekerja Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*. Tahun 2018, Vol. 7, pp. 53-62.
- Karatas, Zeynep, & Ozlem Tagay. (2012). Self Esteem, Locus of Control and Multidimensional Perfectionism as the Predictors of Subjective Well Being. *International Education Studies; Vol. 5, No. 6;2012*. ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039. Published by Canadian Center of Science and Education
- Kim, H. S., Sherman, D. K., & Taylor, S. E. (2008). *Culture and social support*. *American Psychologist*, 63(6), 518–526King, 2010
- King, Laura. 2010. Psikologi Umum. Jakarta : Salemba Humanika
- Kotanis, Rana OZEN., Muammer Mesci, Zeynep Ovdur, 2011 The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Organization. *Journal of Economic and Social Studies*. Vol. 2, No. 2, July 2011.

Lyvenson, H. (1973). *Reliability and Validity of the I, P, and C Scales--A Multidimensional View of Locus of Control*. APA, Convention; Montreal, Symposium on "Beliefs in Locus of Control: Unidimensional or Multidimensional?."

Luo., Kao, Shu-Fang., Siu, Oi-Ling., Lu, Chang-Qin. (2011). Work Stress, Chinese Work Values, and Work Well-Being in the Greater China. *The Journal of Social Psychology*, 2011, 151(6), 767-783.

Malhotra, Richa., & Shusma Suri. (2016). Locus Of Control & Well-Being Among College Students. *Indian Journal Of Behavioral Science* 2455-6599

Melati, Rima., Raudatussalamah (2012). Hubungan Dukungan Sosial Suami Dengan Motivasi Dalam Menjaga Kesehatan Selama Kehamilan. *Jurnal Psikologi*, Volume 8 Nomor 2, Desember 2012.

Morgan Clifford T. (1986). *Introduction To Psychology* (Sevent Edition). Singapore: Mc Graw-Hill Book Company

Oktaviani, Lailyanasari (2019). Hubungan Masa Kerja, Pengetahuan APD dan Sikap dengan Kepatuhan Penggunaan APD pada Pekerja Bagian Ekstraksi di PT Jamu Air Mancur Karanganyar. *Skripsi*. Program Diploma 4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta. Akses dari perpustakaan.uns.ac.id

Page, Kathryn. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace*. Thesis. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University.

Page, Kathryn., Dianne Vella-Brodrick. (2009). *The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model*. *Soc Indic Res*, 441-458

Prerung, Herawaty. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Subjective Well-Being Pada Perawat Di Siloam Hospitals Manado.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.

Perker, Gordon. B., Matthew P. Hyett. (2011). Measurement of Well-Being in the Workplace: The Development of the Work Well-Being Questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease*. Volume 199, Number 6, June 2011. Copyright: Lippincott Williams & Wilkins.

Perker, Gordon. B., Matthew P. Hyett. (2014). Further Examination of the Properties of the Workplace Well-Being Questionnaire. *Social Indicators Research* 124, 683-692(2015). Published online: 08 November 2014. Copyright: Springer.

Peristiano, Sheilla V., Adellia, Rahma. 2020. *Locus Of Control dan Psychological Well Being Pada Tenaga Medis Yang Beresiko Terpapar COVID-19 Pada Masa Pandemi. Buku Rapid Research: COVID-19 Dalam Ragam Perspektif, hal 123-129*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Mbridge Press. ISBN: 978-623-7587-99-6 (1)

Restika, & Sjabadhyni, B. (2013). Hubungan Antara *Workplace Well-being* dan *Work Locus of Control* Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur.

Rizky, Tengku R., Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal Empati, volume 8, nomor 1, Januari 2019, halaman 329-335*.

Robbins, Stephen P., Judge, T, A.. (2008). *Organizational Behavior*, 13th Edition. Pearson Education, Inc.

Rotter, J.B. (1966). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. *Psychological Monographs*, 80 (1), 1-28.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- Risdiana (2014). Studi Tentang Pelayanan Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Mawar Rumah Sakit Umum Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *eJournal Konsentrasi Sosiologi*, 2014, 2 (4): 13-25, ISSN 0000-0000, [ejournal.sos.or.id](http://ejournal.sos.or.id). Copyright 2014.
- Saidah, Salwa., Laksmiwati, Hermien (2017). Dukungan Sosial dan *Self-Efficacy* dengan Penyesuaian Diri Pada Santri Tingkat Pertama di Pondok Pesantren. *Jurnal Psikologi dan Terapan*. 2017, Vol. 7, No. 2, 116-122, ISSN: 2087-1708.
- Shusilawane, Lourista (2017). Hubungan antara Psychological Well-Being Perawat dengan Psychological Well-Being Pasien Anak. *Tugas Akhir*. Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Samputri, Shinta K., Sakti, H. (2015). Dukungan Sosial dan Subjective Well Being pada Tenaga Kerja Wanita PT. Arni Family Ungaran. *Jurnal Empati*, Oktober 2015, Volume 4(4), 208-216.
- Sarafino, Edward. P., Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction*, 7th Edition. John Wiley & Son, Inc.
- Switri, dkk. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dan Workplace Well Being pada Pekerja Pabrik. *Jurnal Psikologi*.
- Stiawan, Nugraha (2005). Teknik Sampling. *Diklat Metodologi Penelitian Sosial*. Universitas Padjadjaran. Parung Bogor, 25-28 Mei 2005.
- Szani, Inbal Nahum., Peter A. Bamberger, Samuel B. Bacharach (2011). Social Support and Employee Well-Being: The Conditioning Effect of Perceived Patterns of Supportive Exchange. *Journal of Health and Social Behavior* 52(1) 123–139
- Serbourne, Cathy D., Anita L. Stewart. (1991). The MOS Social Support Survey. *Soc. Sci. Med.* Vol. 32, No. 6, pp. 705-714, 1991. Pergamon Press Pic.
- Si, Oi Ling. (2013). Psychological Capital, Work Well-Being, and Work-Life Balance Among Chinese Employees: A Cross-Lagged Analysis. *Journal of Personnel Psychology* 2013: Vol. 12(4):170-181. Hogrefe Publishing.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

- Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling, J. (2004). Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (p. 241–255). John Wiley & Sons Inc.
- Spector, Paul E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 1988,61.335-340
- Strauser, D. R., Ketz, K., & Keim, J. (2002). The relationship between self-efficacy, locus of control and work personality. *Journal of Rehabilitation*, 68(1), 20-26
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanti, R., Wahyuni, S., Yulianti, A. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press.
- Tarigan, M. (2018). Hubungan Dukungan Sosial dengan Subjective Well-Being pada Remaja yang Memiliki Orangtua Tunggal. *Jurnal Diversita*, 4 (1) Juni (2018). ISSN 2461-1263.
- Vulan, Dwi K., Putri, M. (2016). Job Demands dan Workplace Well-Being pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, volume 5, nomor 1, April 2016.
- Zhro, Siti F. (2018). Hubungan Antara Work Value dan Workplace Well-Being Pada Karyawan PT Gressboard Mojokerto. *Skirpsi*. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41

# LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**Lampiran A**  
**Validasi Alat Ukur**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *WORKPLACE WELL-BEING*

### 1. Definisi Operasional

*Workplace well-being* merupakan sebuah konsep untuk memahami perasaan nyaman yang dirasakan oleh para pekerja terkait dengan pekerjaannya.

*Workplace Well-being* dalam penelitian ini akan diungkapkan melalui *Workplace Wellbeing Questionnaire* yang dikembangkan oleh *Black Dog Institute* (2011) berdasarkan 4 aspek, yakni:

#### 1. *Work Satisfaction*

*Work satisfaction* merupakan sejauh mana pekerja memandang pekerjaan mereka, apakah pekerjaan dapat meningkatkan perasaan harga diri, memberikan tujuan dan makna dalam melengkapi kebutuhan hidup, serta mengembangkan keterampilan para pekerja.

#### 2. *Organisational respect for the employee*

Terkait dengan perlakuan terhadap pekerja yang diberikan oleh organisasi atau instansi tempat bekerja, serta kepercayaan para pekerja terhadap atasan, rekan kerja dan nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi atau instansi tersebut.

#### 3. *Employer care*

Adanya kepedulian yang diberikan oleh atasan kepada para pekerja yang mengalami masalah pekerjaan.

#### 4. *Intrusion of work into private life*

Terkait dengan pengaruh pekerjaan yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi pekerja, apakah pekerja merasa pekerjaan yang dilakukan dapat membuat kehidupan pribadi pekerja tersebut terganggu atau tidak.

### 2. Skala yang digunakan : *Workplace Wellbeing Questionnaire*

[  ] Disusun Sendiri

[  ] Adaptasi

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

[ ] Modifikasi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini dimodifikasi dari skala asli yang dikembangkan oleh Black Dog Institute (2011) yang berbentuk pertanyaan dengan mengubah bentuk menjadi pernyataan dan sudah di terjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penulis agar dapat mudah dipahami oleh subjek penelitian

3. **Jumlah Aitem : 30 aitem**
4. **Jenis dan Format Respon : Skala Likert dengan format respon sebagai berikut;**

1. STS (Sangat Tidak Sesuai)	3. S (Sesuai)
2. TS (Tidak Sesuai)	4. SS (Sangat Sesuai)
5. **Jenis Penilaian:**

[R]	: Relevan
[KR]	: Kurang Relevan
[TR]	: Tidak Relevan
[STR]	: Sangat Tidak Relevan

**Petunjuk:**

Pada bagian ini saya memohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *workplace well-being* pada perawat. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan [R], Kurang Relevan [KR], Tidak Relevan [TR] dan Sangat Tidak Relevan [STR]. Untuk jawaban yang dipilih, dimohon kepada Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Contoh cara menjawab:

Saya puas terhadap pekerjaan saya **R ( ) KR ( ) TR ( ) STR ( )**

Jika Ibu memilih aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu dapat mencentang **R (√)**, demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Skala *Workplace Well-being*

Aspek	No Item	Skala Asli	Terjemahan	Alternatif Jawaban				Ket
				R	KR	TR	STR	
<i>Work satisfaction</i>	1	Is your work fulfilling	Saya merasa pekerjaan saya memuaskan ( <b>F</b> )	√				
	3	Do your daily work activities give you a sense of direction and meaning	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan makna kehidupan ( <b>F</b> )	√				
	6	Does your work bring a sense of satisfaction	Pekerjaan yang saya lakukan membawa kepuasan tersendiri ( <b>F</b> )	√				
	10	Does your work increase your sense of self-worth	Pekerjaan saya membuat saya lebih percaya diri ( <b>F</b> )	√				
	12	Does your job allow to re-craft your job to suit your needs	Saya merancang ulang pekerjaan saya agar sesuai dengan kebutuhan ( <b>F</b> )	√				
	15	Does your work make you feel that as a person, you are flourishing	Pekerjaan saya membuat saya merasa lebih berkembang ( <b>F</b> )	√				

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	19	Do you feel capable and effective in your work on a day-to-day basis	Saya merasa mampu dan efektif terhadap pekerjaan saya sehari-hari (F)	√				
	23	Does your work offer challenges to advanced your skills	Pekerjaan saya membuat saya tertantang untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki (F)	√				
	26	Do you feel personally connected to your work organization's value	Saya merasa terhubung secara pribadi dengan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja (F)	√				
	27	Do you feel you have some level of independence at work	Saya merasa lebih mandiri di tempat kerja (F)	√				
<i>Organisational respect for the employee</i>	2	In general terms, do you trust the senior people in your organization	Saya mempercayai pegawai senior di instansi tempat saya bekerja (F)	√				
	7	Do you believe in the principles by which your employer operates	Saya mempercayai prinsip-prinsip kerja yang diberikan oleh atasan saya (F)	√				
	11	Do you feel content with the way your	Saya merasa puas atas perlakuan atasan	√				





## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	boss is empathic and understanding about your work concerns	berempati dan memahami masalah pekerjaan yang saya miliki (F)					
17	Does your boss treat you as you would like to be treated	Atasan saya memperlakukan saya sesuai dengan keinginan saya (F)	√				
21	Does your boss shoulder some of your worries about work	Atasan saya menanggung beberapa kekhawatiran saya terkait pekerjaan (F)	√				
25	Do you feel your transactions with you boss are, in general, positive	Berinteraksi sebagai rekan kerja dengan atasan saya merupakan hal yang baik (F)	√				
29	Do you believe that your employer cares about their staff's wellbeing	Atasan saya peduli terhadap kesejahteraan pegawainya (F)	√				
5	Does your work eat into your private life	Saya merasa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi saya (F)	√				
	9	Do you feel stressed in organizing	Saya merasa stres dalam mengatur jam	√			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	your work time to meet demands	kerja untuk memenuhi tuntutan (F)					
14	Do you feel excessively pressured at work to meet targets	Saya merasa tertekan ketika bekerja untuk memenuhi target yang ingin dicapai (F)	√				
18	After work, do you find it hard to wind down	Saya merasa sulit untuk dapat beristirahat setelah bekerja (F)	√				
22	Do you find yourself thinking negatively about work outside work hours	Saya berpikiran jelek tentang pekerjaan saya di luar jam kerja (F)	√				
30	Does your work impact negatively on your self-esteem	Pekerjaan saya memberikan dampak buruk pada harga diri saya (F)	√				

Catatan :

1. Isi Kesesuaian (sesuai dengan indikator) :

Sesuai.....  
 .....  
 .....

2. Bahasa :

Jelas.....  
 .....  
 .....

3. Jumlah Aitem :

Cukup.....  
 .....  
 .....

Pekanbaru, 25 Desember 2020

Validator



Rita Susanti, S.Psi., M.A

NIP. 19841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *LOCUS OF CONTROL*

### 1. Definisi Operasional

*Locus of Control* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh perawat dalam mengendalikan diri, baik yang dipengaruhi oleh tindakan perawat itu sendiri maupun dipengaruhi oleh orang lain.

*Locus of Control* dalam penelitian ini akan diungkapkan melalui *Levenson Multidimensional Locus of Control Scales* yang dikembangkan oleh Levenson (1973), berdasarkan 3 aspek, yakni:

#### 1. *Internality*

Individu memiliki keyakinan bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh individu itu sendiri

#### 2. *Chance*

Keyakinan individu bahwa peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari nasib, peluang atau keberuntungan. Sedangkan

#### 3. *Powerful others*

Keyakinan individu bahwa peristiwa yang terjadi berasal dari orang yang berkuasa atas dirinya yang mampu mengendalikannya.

### 2. Skala yang digunakan : *Levenson Multidimensional Locus of Control Scales*

[ ] Disusun Sendiri

[  ] Adaptasi

[ ] Modifikasi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini dimodifikasi dari skala asli yang dikembangkan oleh Levenson (1973) dan sudah di terjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penulis agar dapat mudah dipahami oleh subjek penelitian

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

3. Jumlah Aitem : 24 aitem
4. Jenis dan Format Respon : Skala Likert dengan format respon sebagai berikut;

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. STS (Sangat Tidak Sesuai) | 3. S (Sesuai)         |
| 2. TS (Tidak Sesuai)         | 4. SS (Sangat Sesuai) |

5. Jenis Penilaian:

- |       |                        |
|-------|------------------------|
| [R]   | : Relevan              |
| [KR]  | : Kurang Relevan       |
| [TR]  | : Tidak Relevan        |
| [STR] | : Sangat Tidak Relevan |

**Petunjuk:**

Pada bagian ini saya memohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *Locus of control* pada perawat. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan [R], Kurang Relevan [KR], Tidak Relevan [TR] dan Sangat Tidak Relevan [STR]. Untuk jawaban yang dipilih, dimohon kepada Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (  $\checkmark$  ) pada kolom yang telah disediakan.

**Contoh cara menjawab:**

Saya mendapatkan keinginan saya R ( ) KR ( ) TR ( ) STR ( )

Jika Ibu memilih aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu dapat mencentang R ( $\checkmark$ ), demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

### Skala Locus of Control

Aspek	No Item	Skala Asli	Terjemahan	Alternatif Jawaban				Ket
				R	KR	TR	STR	
Internality	1	Whether or not I get to be leader depends mostly on my ability	Menjadi pemimpin atau tidak adalah tergantung pada kemampuan saya (F)	√				
	4	My behavior will determine when I am ready to leave the hospital*	Perilaku saya akan menentukan kapan saya akan siap untuk bekerja (F)	√				
	5	When I make a plans, I am almost certain to make them work	Ketika saya membuat rencana, saya pastikan bahwa rencana tersebut akan terlaksana (F)	√				
	9	How many friends I have depends on how nice a person I am	Memiliki beberapa teman tergantung pada seberapa baik sikap saya (F)	√				
	18	I can pretty much determine what will happen in my life	Saya dapat menentukan apa yang akan terjadi dalam hidup saya (F)	√				
	19	I am usually able to protect my personal interest	Saya biasanya melindungi kepentingan pribadi saya (F)	√				
	21	When I get what I want, it's usually	Saya mendapatkan apa yang 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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		because i worked hard for it	inginkan karena saya bekerja keras (F)					
	23	My life is determined by my own actions	Hidup saya tergantung pada tindakan saya sendiri (F)	√				
Chance	2	To a great extent my life is controlled by accidental happenings	Sebagian besar hidup saya tergantung pada peristiwa yang terjadi (F)	√				
	6	Often there is no chance of protecting my personal interest from bad luck happenings	Seringkali tidak ada kesempatan untuk melindungi saya dari nasib buruk (F)	√				
	7	When I get what I want, it's usually because I'm lucky	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya beruntung (F)	√				
	10	I often found that what is going to happen will happen	Saya sering menemukan bahwa apa yang akan terjadi akan menjadi kenyataan (F)	√				
	12	It is impossible to anyone to say how long I'll be in the hospital*	Lamanya masa saya bekerja sebagai perawat, tergantung pada keberuntungan saya (F)	√				
	14	It's not always wise for me to plan too far	Membuat rencana untuk masa depan	√				

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		ahead because may things turn out to be a matter of good or bad fortune	tidak begitu berpengaruh bagi saya karena banyak hal berubah menjadi nasib baik atau nasib buruk (F)				
	16	Whether or not I get to be a leader depends on whether I'm lucky enough to be in the right place at the right time	Menjadi seorang pemimpin atau tidak tergantung pada keberuntungan saya pada tempat dan waktu yang tepat (F)	√			
	24	It's chiefly a matter of fate whether or not I have a few friends or many friends	Memiliki beberapa teman tergantung pada takdir yang saya miliki (F)	√			
Powerful others	3	I feel like what happens in my life is mostly determined by powerful others	Saya merasa hidup saya tergantung pada kekuatan orang lain (F)	√			
	8	Even if I were a good leader, I would not be made a leader unless I play up to those in positions of power	Bahkan jika saya seorang perawat yang baik, kebaikan saya tidak akan terlihat jika saya tidak memperlihatkannya pada orang lain (F)	√			
	11	My life is chiefly	Hidup saya dikendalikan	√			



## 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.

	controlled by powerful others	oleh kekuatan orang lain (F)				
13	People like myself have very little chance of protecting our personal interest when they conflict with those of powerful other people	Orang-orang seperti saya hanya punya sedikit peluang untuk melindungi kepentingan pribadi ketika memiliki masalah dengan orang yang memiliki pengaruh yang kuat (F)	√			
15	Getting what I want means I have to please those people above me	Mendapatkan apa yang saya inginkan berarti saya harus menyenangkan orang-orang seperti atasan saya (F)	√			
17	If important people were to decide they didn't like me, I probably wouldn't make many friends	Jika orang-orang penting memilih untuk tidak menyukai saya, maka saya tidak akan punya banyak teman (F)	√			
20	How soon I leave the hospital depends on other people who have power over	Seberapa cepat saya meninggalkan tempat kerja tergantung pada atasan saya (F)	√			

	me*						
22	In order to have my plans work, I make sure that they fit in with the desires of people who have power over me	Agar rencana saya berhasil, saya harus memastikan bahwa rencana saya sama dengan keinginan yang dimiliki oleh orang-orang yang berkuasa atas saya (F)	√				

© 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.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Catatan :

1. Isi Kesesuaian (sesuai dengan indikator) :

Sesuai.....  
 .....  
 .....

2. Bahasa :

Jelas.....  
 .....  
 .....

3. Jumlah Aitem :

Cukup.....  
 .....  
 .....

Pekanbaru, 25 Desember 2020

Validator



Rita Susanti, S.Psi., M.A

NIP. 19841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA DUKUNGAN SOSIAL

### 1. Definisi Operasional

Dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang yang memiliki hubungan akrab dengan individu yang menerima bantuan, dimana bantuan tersebut dapat berupa informasi, perilaku, maupun rasa kasih sayang.

Dukungan sosial dalam penelitian ini akan diungkapkan melalui *MOS Social Support Survey*, yang dikembangkan oleh Sherbourne dan Stewart (1991). Sherbourne dan Stewart (1991) mengembangkan *MOS Social Support Survey* berdasarkan 4 aspek dari Sarafino dan Smith serta menambahkan dua aspek yaitu *Affectionate Support* dan *Additional Item* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. *Emotional support / Informational support*

Dukungan berupa empati, perhatian, dan penghargaan positif, memberikan informasi, nasihat, sugesti maupun umpan balik mengenai apa yang sebaiknya dilakukan oleh orang lain yang membutuhkan

#### 2. *Tangible or Instrumental support*

Mencakup bantuan langsung seperti memberikan pinjaman atau menolong dengan melakukan sesuatu pekerjaan guna menyelesaikan tugas-tugas individu.

#### 3. *Companionship support / Positive Social Interaction*

Ketersediaan orang lain untuk dapat menghabiskan waktu bersama individu lain dalam suatu aktivitas sosial maupun hiburan

#### 4. *Affectionate Support*

Dukungan penuh kasih sayang (melibatkan ungkapan cinta dan kasih sayang).

#### 5. *Additional Item*

### 2. Skala yang digunakan : *MOS Social Support Survey*

[ ] Disusun Sendiri

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

[  ] Adaptasi

[  ] Modifikasi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini dimodifikasi dari skala asli yang dikembangkan oleh Sherbourne dan Stewart (1991) dan sudah di terjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penulis agar dapat mudah dipahami oleh subjek penelitian.

**3. Jumlah Aitem : 19 aitem**

**4. Jenis dan Format Respon : Skala Likert dengan format respon sebagai berikut;**

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. STS (Sangat Tidak Sesuai) | 3. S (Sesuai)         |
| 2. TS (Tidak Sesuai)         | 4. SS (Sangat Sesuai) |

**5. Jenis Penilaian:**

- [R] : Relevan  
 [KR] : Kurang Relevan  
 [TR] : Tidak Relevan  
 [STR] : Sangat Tidak Relevan

**Petunjuk:**

Pada bagian ini saya memohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dukungan sosial pada perawat. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan [R], Kurang Relevan [KR], Tidak Relevan [TR] dan Sangat Tidak Relevan [STR]. Untuk jawaban yang dipilih, dimohon kepada Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (  ) pada kolom yang telah disediakan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Contoh Cara menjawab:

Keluarga selalu mendukung saya R ( ) KR ( ) TR ( ) STR ( )

Jika Ibu memilih aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu dapat mencentang R (√), demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

## Skala Dukungan Sosial

Aspek	No Item	Skala Asli	Terjemahan	Alternatif Jawaban				Ket
				R	KR	TR	STR	
<i>Emotional Support / Informational Support</i>	3	Someone you can count on to listen to you when you need to talk	Ketika saya berbicara saya memiliki seseorang yang mau mendengarkan (F)	√				
	4	Someone to give you good advice about crisis	Saya memiliki seseorang yang memberikan saya nasihat baik ketika sedang mengalami masalah (F)	√				
	8	Someone to give you informations to help you understand a situation	Saya mendapatkan informasi dari seseorang untuk dapat memahami situasi yang sedang terjadi (F)	√				
	9	Someone to confide in or talk to about yourself or	Saya memiliki seseorang untuk curhat atau bercerita tentang	√				

## 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.

		your problems	masalah saya (F)					
	13	Someone who advice you really want	Saya memiliki seseorang yang bisa memberikan saya saran ketika saya butuhkan (F)	√				
	16	Someone to share your most private worries and fears with	Saya memiliki seseorang yang mau berbagi kekhawatiran dan ketakutan bersama saya (F)	√				
	17	Someone to turn to for suggestion s about how to deal with a personal problem	Saya memiliki seseorang yang dapat memberikan saran untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi (F)	√				
	19	Someone who undertand your problem	Saya memiliki seseorang yang mengerti permasalahan saya (F)	√				
<i>Tangibel or Instrumental Support</i>	2	Someone to help you if you were confined bed	Saya memiliki seseorang yang membantu saya ketika saya terbaring di tempat tidur (F)	√				
	5	Someone to take you to the	Saya memiliki seseorang yang akan	√				

		doctor if you needed it	membawa saya ke dokter ketika saya sakit (F)					
	12	Someone to prepare your meals if you were unable to do it yourself	Saya memiliki seseorang yang membantu menyiapkan makanan saya ketika saya tidak dapat melakukannya sendiri (F)	√				
	15	Someone to help with daily chores if you were sick	Saya memiliki seseorang yang membantu pekerjaan saya ketika saya sakit (F)	√				
<i>Companion Support / Positive Social Interaction</i>	7	Someone to have a good time with	Saya memiliki seseorang yang dapat diajak bersenang-senang (F)	√				
	11	Someone to get together with for relaxation	Saya memiliki seseorang yang dapat diajak untuk berkumpul bersama untuk relaksasi (F)	√				
	18	Someone to do something enjoyable with	Saya memiliki seseorang yang bisa diajak untuk melakukan sesuatu yang menyenangkan (F)	√				

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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



<i>Affectionate Support</i>	1	Someone to love and make you feel wanted	Saya memiliki seseorang yang membuat saya merasa dicintai dan diinginkan (F)	√				
	6	Someone who shows you love and affection	Saya memiliki seseorang yang memberikan cinta dan kasih sayang kepada saya (F)	√				
	10	Someone who hugs you	Saya memiliki seseorang yang mau memeluk saya (F)	√				
<i>Additional Item</i>	14	Someone to do things with to help you get your mind off things	Saya memiliki seseorang yang membantu saya dalam berpikir (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 Diindungi Undang-Undang**

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

Catatan :

1. Isi Kesesuaian (sesuai dengan indikator) :

Sesuai.....  
 .....  
 .....

2. Bahasa :

Jelas.....  
 .....  
 .....

3. Jumlah Aitem :

Cukup.....  
 .....  
 .....

Pekanbaru, 25 Desember 2020

Validator



Rita Susanti, S.Psi., M.A

NIP. 19841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *WORKPLACE WELL-BEING*

### 1. Definisi Operasional

*Workplace well-being* merupakan sebuah konsep untuk memahami perasaan nyaman yang dirasakan oleh para pekerja terkait dengan pekerjaannya.

*Workplace Well-being* dalam penelitian ini akan diungkapkan melalui *Workplace Wellbeing Questionnaire* yang dikembangkan oleh *Black Dog Institute* (2011) berdasarkan 4 aspek, yakni:

#### 1. *Work Satisfaction*

*Work satisfaction* merupakan sejauh mana pekerja memandang pekerjaan mereka, apakah pekerjaan dapat meningkatkan perasaan harga diri, memberikan tujuan dan makna dalam melengkapi kebutuhan hidup, serta mengembangkan keterampilan para pekerja.

#### 2. *Organisational respect for the employee*

Terkait dengan perlakuan terhadap pekerja yang diberikan oleh organisasi atau instansi tempat bekerja, serta kepercayaan para pekerja terhadap atasan, rekan kerja dan nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi atau instansi tersebut.

#### 3. *Employer care*

Adanya kepedulian yang diberikan oleh atasan kepada para pekerja yang mengalami masalah pekerjaan.

#### 4. *Intrusion of work into private life*

Terkait dengan pengaruh pekerjaan yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi pekerja, apakah pekerja merasa pekerjaan yang dilakukan dapat membuat kehidupan pribadi pekerja tersebut terganggu atau tidak.

### 2. Skala yang digunakan : *Workplace Wellbeing Questionnaire*

[ ] Disusun Sendiri

[  ] Adaptasi

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

[ ] Modifikasi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini dimodifikasi dari skala asli yang dikembangkan oleh Black Dog Institute (2011) yang berbentuk pertanyaan dengan mengubah bentuk menjadi pernyataan dan sudah di terjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penulis agar dapat mudah dipahami oleh subjek penelitian

3. **Jumlah Aitem : 30 aitem**

4. **Jenis dan Format Respon : Skala Likert dengan format respon sebagai berikut;**

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. STS (Sangat Tidak Sesuai) | 3. S (Sesuai)         |
| 2. TS (Tidak Sesuai)         | 4. SS (Sangat Sesuai) |

5. **Jenis Penilaian:**

- [R] : Relevan  
 [KR] : Kurang Relevan  
 [TR] : Tidak Relevan  
 [STR] : Sangat Tidak Relevan

**Petunjuk:**

Pada bagian ini saya memohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *workplace well-being* pada perawat. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan [R], Kurang Relevan [KR], Tidak Relevan [TR] dan Sangat Tidak Relevan [STR]. Untuk jawaban yang dipilih, dimohon kepada Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan.

### Contoh cara menjawab:

Saya puas terhadap pekerjaan saya **R ( ) KR ( ) TR ( ) STR ( )**

Jika Ibu memilih aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu mencentang **R ( )**, demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

### Skala *Workplace Well-being*

Aspek	No Item	Skala Asli	Terjemahan	Alternatif Jawaban				Ket
				R	KR	TR	STR	
Work satisfaction	1	Is your work fulfilling	Saya merasa pekerjaan saya memuaskan (F)	√				
	3	Do your daily work activities give you a sense of direction and meaning	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan makna kehidupan (F)	√				
	6	Does your work bring a sense of satisfaction	Pekerjaan yang saya lakukan membawa kepuasan tersendiri (F)	√				
	10	Does your work increase your sense of self-worth	Pekerjaan saya membuat saya lebih percaya diri (F)	√				
	12	Does your job allow to re-craft your job to suit your needs	Saya merancang ulang pekerjaan saya agar sesuai dengan kebutuhan (F)	√				
	15	Does your work make you feel that as a person, you are flourishing	Pekerjaan saya membuat saya merasa lebih berkembang (F)	√				
	19	Do you feel capable and effective in your	Saya merasa mampu dan	√				

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang 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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

*Organisational respect for the employee*

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.

		work on a day-to-day basis	efektif terhadap pekerjaan saya sehari-hari (F)					
	23	Does your work offer challenges to advanced your skills	Pekerjaan saya membuat saya tertantang untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki (F)	√				
	26	Do you feel personally connected to your work organization's value	Saya merasa terhubung secara pribadi dengan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja (F)	√				
	27	Do you feel you have some level of independence at work	Saya merasa lebih mandiri di tempat kerja (F)	√				
	2	In general terms, do you trust the senior people in your organization	Saya mempercayai pegawai senior di instansi tempat saya bekerja (F)	√				
	7	Do you believe in the principles by which your employer operates	Saya mempercayai prinsip-prinsip kerja yang diberikan oleh atasan saya (F)	√				
	11	Do you feel content with the way your employer treats its employees	Saya merasa puas atas perlakuan atasan saya terhadap pegawainya (F)	√				
	16	Do you feel that your employer respect staff	Atasan saya menghargai para	√				

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

## Employer care

1. Diarang 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.

		pegawai atau staf lainnya (F)					
20	How satisfied are you with your work's value system	Saya puas terhadap sistem nilai kerja di tempat saya bekerja (F)	√				
24	Compared with your organization's 'ideal values', to what degree are actual work value positif	Saya tahu bahwa sistem penilaian instansi tempat saya bekerja berbeda dengan penilaian kinerja karyawan (F)	√				
28	Do people at your work believe in the worth of the organization	Pegawai di tempat saya bekerja mempercayai nilai-nilai yang terdapat di instansi tempat saya bekerja (F)	√				
4	At difficult time, would your boss be willing to lend an ear	Ketika mengalami masa sulit, atasan saya mau mendengarkan saya (F)	√				
8	Is your boss caring	Atasan saya peduli terhadap saya (F)	√				
13	Do you feel that your boss is empathic and understanding about your work concerns	Saya merasa atasan saya berempati dan memahami masalah pekerjaan yang	√				

		saya miliki (F)					
17	Does your boss treat you as you would like to be treated	Atasan saya memperlakukan saya sesuai dengan keinginan saya (F)	√				
21	Does your boss shoulder some of your worries about work	Atasan saya menanggung beberapa kekhawatiran saya terkait pekerjaan (F)	√				
25	Do you feel your transactions with you boss are, in general, positive	Berinteraksi sebagai rekan kerja dengan atasan saya merupakan hal yang baik (F)	√				
29	Do you believe that your employer cares about their staff's wellbeing	Atasan saya peduli terhadap kesejahteraan pegawainya (F)	√				
5	Does your work eat into your private life	Saya merasa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi saya (F)	√				
9	Do you feel stressed in organizing your work time to meet demands	Saya merasa stres dalam mengatur jam kerja untuk memenuhi tuntutan (F)	√				
14	Do you feel excessively pressured at work to meet targets	Saya merasa tertekan ketika bekerja untuk memenuhi target yang ingin	√				

*Instruction of work into life*

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		dicapai (F)					
18	After work, do you find it hard to wind down	Saya merasa sulit untuk dapat beristirahat setelah bekerja (F)	√				
22	Do you find yourself thinking negatively about work outside work hours	Saya berpikiran jelek tentang pekerjaan saya di luar jam kerja (F)	√				
30	Does your work impact negatively on your self-esteem	Pekerjaan saya memberikan dampak buruk pada harga diri saya (F)	√				

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Catatan :

1. Isi Kesesuaian (sesuai dengan indikator) :

Sesuai dengan indikator

.....

.....

.....

2. Bahasa :

.....

.....

.....

3. Jumlah Aitem :

30 aitem

.....

.....

.....

Pekanbaru, 18 November 2020

Validator,



**Linda Arvani, S.Psi., M.Si**

**NIP. 197402122007102002**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *LOCUS OF CONTROL*

### 1. Definisi Operasional

*Locus of Control* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh perawat dalam mengendalikan diri, baik yang dipengaruhi oleh tindakan perawat itu sendiri maupun dipengaruhi oleh orang lain.

*Locus of Control* dalam penelitian ini akan diungkapkan melalui *Levenson Multidimensional Locus of Control Scales* yang dikembangkan oleh Levenson (1973), berdasarkan 3 aspek, yakni:

#### 1. *Internality*

Individu memiliki keyakinan bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh individu itu sendiri

#### 2. *Chance*

Keyakinan individu bahwa peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari nasib, peluang atau keberuntungan. Sedangkan

#### 3. *Powerful others*

Keyakinan individu bahwa peristiwa yang terjadi berasal dari orang yang berkuasa atas dirinya yang mampu mengendalikannya.

### 2. Skala yang digunakan : *Levenson Multidimensional Locus of Control Scales*

[ ] Disusun Sendiri

[  ] Adaptasi

[ ] Modifikasi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari skala asli yang dikembangkan oleh Levenson (1973) dan sudah di terjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penulis agar dapat mudah dipahami oleh subjek penelitian

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

3. Jumlah Aitem : 24 aitem
4. Jenis dan Format Respon : Skala Likert dengan format respon sebagai berikut;

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. STS (Sangat Tidak Sesuai) | 3. S (Sesuai)         |
| 2. TS (Tidak Sesuai)         | 4. SS (Sangat Sesuai) |

5. Jenis Penilaian:

- |       |                        |
|-------|------------------------|
| [R]   | : Relevan              |
| [KR]  | : Kurang Relevan       |
| [TR]  | : Tidak Relevan        |
| [STR] | : Sangat Tidak Relevan |

**Petunjuk:**

Pada bagian ini saya memohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *Locus of control* pada perawat. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan [R], Kurang Relevan [KR], Tidak Relevan [TR] dan Sangat Tidak Relevan [STR]. Untuk jawaban yang dipilih, dimohon kepada Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (  $\checkmark$  ) pada kolom yang telah disediakan.

**Contoh cara menjawab:**

Saya mendapatkan keinginan saya R ( ) KR ( ) TR ( ) STR ( )

Jika Ibu memilih aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu mencentang R (  $\checkmark$  ), demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Skala *Locus of Control*

No Item	Skala Asli	Terjemahan	Alternatif Jawaban				Ket
			R	KR	TR	STR	
1	Whether or not I get to be leader depends mostly on my ability	Menjadi pemimpin atau tidak adalah tergantung pada kemampuan saya (F)	√				
4	My behavior will determine when I am ready to leave the hospital*	Perilaku saya akan menentukan kapan saya akan siap untuk bekerja (F)	√				
5	When I make a plans, I am almost certain to make them work	Ketika saya membuat rencana, saya pastikan bahwa rencana tersebut akan terlaksana (F)	√				
9	How many friends I have depends on how nice a person I am	Memiliki beberapa teman tergantung pada seberapa baik sikap saya (F)	√				
18	I can pretty much determine what will happen in my life	Saya dapat menentukan apa yang akan terjadi dalam hidup saya (F)	√				
19	I am usually able to protect my personal interest	Saya biasanya melindungi kepentingan pribadi saya (F)	√				
21	When I get what I want, it's usually because i worked hard for it	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya bekerja keras (F)	√				
23	My life is determined by my own actions	Hidup saya tergantung pada tindakan 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.

## © 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.

			sendiri (F)					
2	To a great extent my life is controlled by accidental happenings	Sebagian besar hidup saya tergantung pada peristiwa yang terjadi (F)	√					
6	Often there is no chance of protecting my personal interest from bad luck happenings	Seringkali tidak ada kesempatan untuk melindungi saya dari nasib buruk (F)	√					
7	When I get what I want, it's usually because I'm lucky	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya beruntung (F)	√					
10	I often found that what is going to happen will happen	Saya sering menemukan bahwa apa yang akan terjadi akan menjadi kenyataan (F)	√					
12	It is impossible to anyone to say how long I'll be in the hospital*	Lamanya masa saya bekerja sebagai perawat, tergantung pada keberuntungan saya (F)	√					
14	It's not always wise for me to plan too far ahead because may things turn out to be a matter of good or bad fortune	Membuat rencana untuk masa depan tidak begitu berpengaruh bagi saya karena banyak hal berubah menjadi nasib baik atau nasib buruk (F)	√					
16	Whether or not I get to be a leader	Menjadi seorang pemimpin atau	√					

## © 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.

	depends on whether I'm lucky enough to be in the right place at the right time	tidak tergantung pada keberuntungan saya pada tempat dan waktu yang tepat (F)				
24	It's chiefly a matter of fate whether or not I have a few friends or many friends	Memiliki beberapa teman tergantung pada takdir yang saya miliki (F)	√			
3	I feel like what happens in my life is mostly determined by powerful others	Saya merasa hidup saya tergantung pada kekuatan orang lain (F)	√			
8	Even if I were a good leader, I would not be made a leader unless I play up to those in positions of power	Bahkan jika saya seorang perawat yang baik, kebaikan saya tidak akan terlihat jika saya tidak memperlihatkannya pada orang lain (F)	√			
11	My life is chiefly controlled by powerful others	Hidup saya dikendalikan oleh kekuatan orang lain (F)	√			
13	People like myself have very little chance of protecting our personal interest when they conflict with those of powerful other people	Orang-orang seperti saya hanya punya sedikit peluang untuk melindungi kepentingan pribadi ketika memiliki masalah dengan orang yang memiliki pengaruh yang kuat (F)	√			
15	Getting what I want means I have	Mendapatkan apa yang saya inginkan	√			

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	to please those people above me	berarti saya harus menyenangkan orang-orang seperti atasan saya (F)					
17	If important people were to decide they didn't like me, I probably wouldn't make many friends	Jika orang-orang penting memilih untuk tidak menyukai saya, maka saya tidak akan punya banyak teman (F)	√				
20	How soon I leave the hospital depends on other people who have power over me*	Seberapa cepat saya meninggalkan tempat kerja tergantung pada atasan saya (F)	√				
22	In order to have my plans work, I make sure that they fit in with the desires of people who have power over me	Agar rencana saya berhasil, saya harus memastikan bahwa rencana saya sama dengan keinginan yang dimiliki oleh orang-orang yang berkuasa atas saya (F)	√				

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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





**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Catatan :

- 1. Isi Kesesuaian (sesuai dengan indikator) :

.....

.....

.....

- 2. Bahasa :

.....

.....

.....

- 3. Jumlah Aitem :

24 aitem

.....

.....

.....

Pekanbaru, 18 November 2020.

Validator

Linda Aryani, S.Psi., M.Si

NIP. 197402122007102002

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA DUKUNGAN SOSIAL

### 1. Definisi Operasional

Dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang yang memiliki hubungan akrab dengan individu yang menerima bantuan, dimana bantuan tersebut dapat berupa informasi, perilaku, maupun rasa kasih sayang.

Dukungan sosial dalam penelitian ini akan diungkapkan melalui *MOS Social Support Survey*, yang dikembangkan oleh Sherbourne dan Stewart (1991). Sherbourne dan Stewart (1991) mengembangkan *MOS Social Support Survey* berdasarkan 4 aspek dari Sarafino dan Smith serta menambahkan dua aspek yaitu *Affectionate Support* dan *Additional Item* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. *Emotional support / Informational support*

Dukungan berupa empati, perhatian, dan penghargaan positif, memberikan informasi, nasihat, sugesti maupun umpan balik mengenai apa yang sebaiknya dilakukan oleh orang lain yang membutuhkan

#### 2. *Tangible or Instrumental support*

Mencakup bantuan langsung seperti memberikan pinjaman atau menolong dengan melakukan sesuatu pekerjaan guna menyelesaikan tugas-tugas individu.

#### 3. *Companionship support / Positive Social Interaction*

Ketersediaan orang lain untuk dapat menghabiskan waktu bersama individu lain dalam suatu aktivitas sosial maupun hiburan

#### 4. *Affectionate Support*

Dukungan penuh kasih sayang (melibatkan ungkapan cinta dan kasih sayang).

#### 5. *Additional Item*

### 2. Skala yang digunakan : *MOS Social Support Survey*

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

[  ] Disusun Sendiri

[  ] Adaptasi

[  ] Modifikasi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari skala asli yang dikembangkan oleh Sherbourne dan Stewart (1991) dan sudah di terjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penulis agar dapat mudah dipahami oleh subjek penelitian

**3. Jumlah Aitem : 19 aitem****4. Jenis dan Format Respon : Skala Likert dengan format respon sebagai berikut;**

1. STS (Sangat Tidak Sesuai)

3. S (Sesuai)

2. TS (Tidak Sesuai)

4. SS (Sangat Sesuai)

**5. Jenis Penilaian:**

[R] : Relevan

[KR] : Kurang Relevan

[TR] : Tidak Relevan

[STR] : Sangat Tidak Relevan

**Petunjuk:**

Pada bagian ini saya memohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dukungan sosial pada perawat. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan [R], Kurang Relevan [KR], Tidak Relevan [TR] dan Sangat Tidak Relevan [STR]. Untuk jawaban yang dipilih, dimohon kepada Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (  ) pada kolom yang telah disediakan.

### Contoh Cara menjawab:

Keluarga selalu mendukung saya **R ( ) KR ( ) TR ( ) STR ( )**

Jika Ibu memilih aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu mencentang **R ( )**, demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

### Skala Dukungan Sosial

Aspek	No Item	Skala Asli	Terjemahan	Alternatif Jawaban				Ket
				R	KR	TR	STR	
Emotional Support / Informational Support	3	Someone you can count on to listen to you when you need to talk	Ketika saya berbicara saya memiliki seseorang yang mau mendengarkan (F)	√				
	4	Someone to give you good advice about crisis	Saya memiliki seseorang yang memberikan saya nasihat baik ketika sedang mengalami masalah (F)	√				
	8	Someone to give you informations to help you understand a situation	Saya mendapatkan informasi dari seseorang untuk dapat memahami situasi yang sedang terjadi (F)	√				
	9	Someone to confide in or talk to about yourself or your problems	Saya memiliki seseorang untuk curhat atau bercerita tentang masalah saya (F)	√				
	13	Someone who advice you really want	Saya memiliki seseorang yang bisa memberikan saya saran ketika saya butuhkan (F)	√				
	16	Someone to share your most private worries and fears	Saya memiliki seseorang yang mau berbagi kekhawatiran	√				

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

		with	dan ketakutan bersama saya (F)					
	17	Someone to turn to for suggestions about how to deal with a personal problem	Saya memiliki seseorang yang dapat memberikan saran untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi (F)	√				
	19	Someone who understand your problem	Saya memiliki seseorang yang mengerti permasalahan saya (F)	√				
	2	Someone to help you if you were confined bed	Saya memiliki seseorang yang membantu saya ketika saya terbaring di tempat tidur (F)	√				
	5	Someone to take you to the doctor if you needed it	Saya memiliki seseorang yang akan membawa saya ke dokter ketika saya sakit (F)	√				
	12	Someone to prepare your meals if you were unable to do it yourself	Saya memiliki seseorang yang membantu menyiapkan makanan saya ketika saya tidak dapat melakukannya sendiri (F)	√				
	15	Someone to help with daily chores if you were sick	Saya memiliki seseorang yang membantu pekerjaan saya ketika saya sakit (F)	√				
	7	Someone to have a good time with	Saya memiliki seseorang yang dapat diajak bersenang-senang (F)	√				
	11	Someone to get together with for	Saya memiliki seseorang yang dapat	√				

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

## Affectionate Support

## Additional Item

	relaxation	diajak untuk berkumpul bersama untuk relaksasi (F)					
18	Someone to do something enjoyable with	Saya memiliki seseorang yang bisa diajak untuk melakukan sesuatu yang menyenangkan (F)	√				
1	Someone to love and make you feel wanted	Saya memiliki seseorang yang membuat saya merasa dicintai dan diinginkan (F)	√				
6	Someone who shows you love and affection	Saya memiliki seseorang yang memberikan cinta dan kasih sayang kepada saya (F)	√				
10	Someone who hugs you	Saya memiliki seseorang yang mau memeluk saya (F)	√				
14	Someone to do things with to help you get your mind off things	Saya memiliki seseorang yang membantu saya dalam berpikir (F)	√				

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Catatan :

1. Isi Kesesuaian (sesuai dengan indikator) :

.....

.....

.....

2. Bahasa :

.....

.....

.....

3. Jumlah Aitem :

19 aitem

.....

.....

.....

Pekanbaru, 18 November 2020

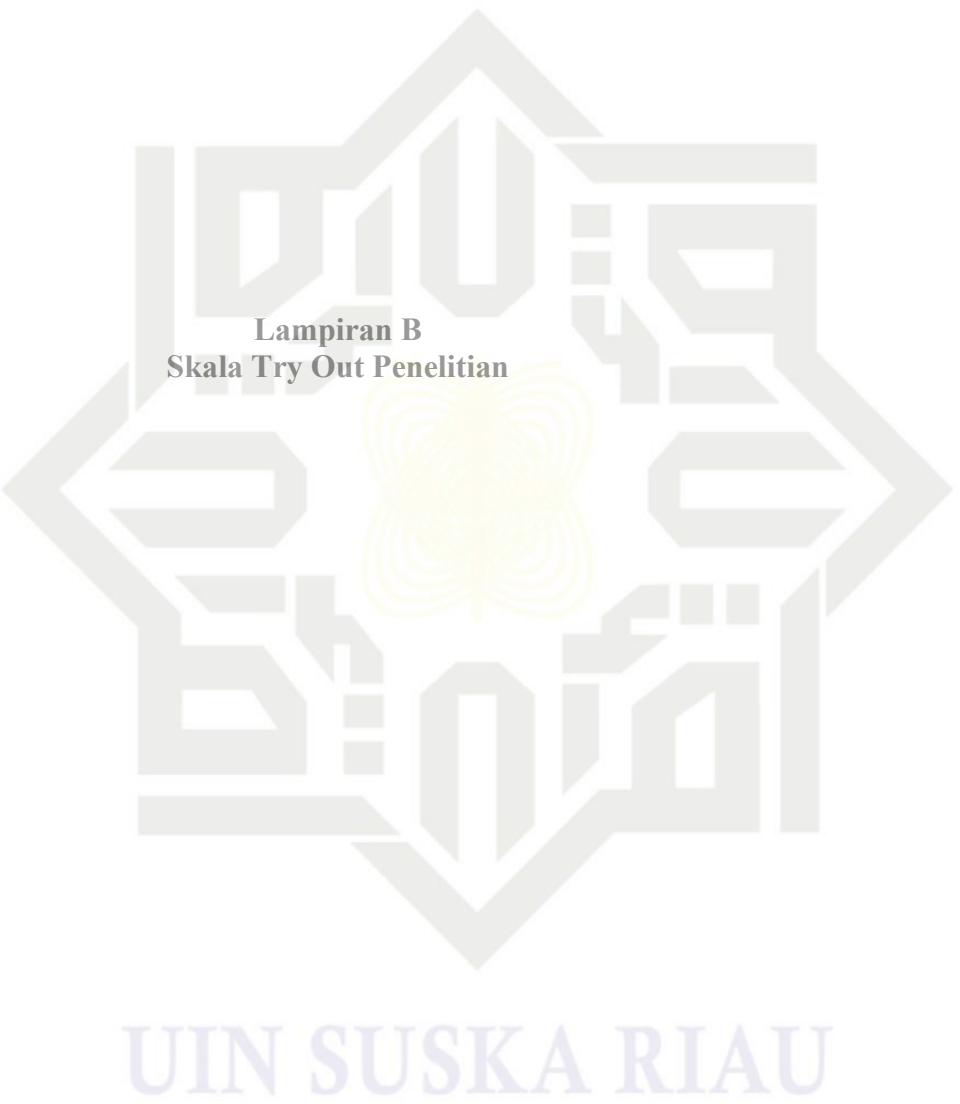
Validator



**Linda Aryani, S.Psi., M.Si**

**NIP. 197402122007102002**

UIN SUSKA RIAU



**Lampiran B**  
**Skala Try Out Penelitian**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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





## SKALA PENELITIAN

Nama/Inisial :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :  
 Instalasi :  
 Lama bekerja :

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah setiap petunjuk dengan seksama.
2. Tulislah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
3. Dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas anda adalah memilih satu diantara lima alternatif jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda **ceklist** (✓) pada kolom yang telah disediakan pada setiap butir pernyataan. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

**SS = Sangat Sesuai**

**S = Sesuai**

**TS = Tidak Sesuai**

**STS = Sangat Tidak Sesuai**

4. Anda diharapkan untuk menjawab semua pernyataan yang tersedia, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
5. Skala ini bukan merupakan suatu tes. Kesungguhan dalam menjawab skala ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

----- Selamat Mengerjakan -----

### SKALA I

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya memuaskan				
2	Saya mempercayai pegawai senior di instansi tempat saya bekerja				
3	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan makna				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	masalah pekerjaan yang saya miliki				
14	Saya merasa tertekan ketika bekerja untuk memenuhi target yang ingin dicapai				
15	Pekerjaan saya membuat saya merasa lebih berkembang				
16	Atasan saya menghargai para pegawai atau staf lainnya				
17	Atasan saya memperlakukan saya sesuai dengan keinginan saya				
18	Saya merasa sulit untuk dapat beristirahat setelah bekerja				
19	Saya merasa mampu dan efektif terhadap pekerjaan saya sehari-hari				
20	Saya puas terhadap sistem nilai kerja di tempat saya bekerja				
21	Atasan saya menanggung beberapa kekhawatiran saya terkait pekerjaan				
22	Saya berpikiran jelek tentang pekerjaan saya di				

	kehidupan				
4	Ketika mengalami masa sulit, atasan saya mau mendengarkan saya				
5	Saya merasa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi saya				
6	Pekerjaan yang saya lakukan membawa kepuasan tersendiri				
7	Saya mempercayai prinsip-prinsip kerja yang diberikan oleh atasan saya				
8	Atasan saya peduli terhadap saya				
9	Saya merasa stres dalam mengatur jam kerja untuk memenuhi tuntutan				
10	Pekerjaan saya membuat saya lebih percaya diri				
11	Saya merasa puas atas perlakuan atasan saya terhadap pegawainya				
12	Saya merancang ulang pekerjaan saya agar sesuai dengan kebutuhan				
13	Saya merasa atasan saya berempati dan memahami				

© 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, p
  - 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



SKALA II					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menjadi pemimpin atau tidak adalah tergantung pada kemampuan saya				
2	Sebagian besar hidup saya tergantung pada peristiwa yang terjadi				
3	Saya merasa hidup saya tergantung pada kekuatan orang lain				
4	Perilaku saya akan menentukan kapan saya akan siap untuk bekerja				
5	Ketika saya membuat rencana, saya pastikan bahwa rencana tersebut akan terlaksana				
6	Seringkali tidak ada kesempatan untuk melindungi saya dari nasib buruk				
7	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya beruntung				
8	Bahkan jika saya seorang				

	luar jam kerja				
23	Pekerjaan saya membuat saya tertantang untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki				
24	Saya tahu bahwa sistem penilaian instansi tempat saya bekerja berbeda dengan penilaian kinerja karyawan				
25	Berinteraksi sebagai rekan kerja dengan atasan saya merupakan hal yang baik				
26	Saya merasa terhubung secara pribadi dengan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja				
27	Saya merasa lebih mandiri di tempat kerja				
28	Pegawai di tempat saya bekerja mempercayai nilai-nilai yang terdapat di instansi tempat saya bekerja				
29	Atasan saya peduli terhadap kesejahteraan pegawainya				
30	Pekerjaan saya memberikan dampak buruk pada harga diri saya				

© 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, p
  - 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



	nasib buruk				
15	Mendapatkan apa yang saya inginkan berarti saya harus menyenangkan orang-orang seperti atasan saya				
16	Menjadi seorang pemimpin atau tidak tergantung pada keberuntungan saya pada tempat dan waktu yang tepat				
17	Jika orang-orang penting memilih untuk tidak menyukai saya, maka saya tidak akan punya banyak teman				
18	Saya dapat menentukan apa yang akan terjadi dalam hidup saya				
19	Saya biasanya melindungi kepentingan pribadi saya				
20	Seberapa cepat saya akan meninggalkan tempat kerja tergantung pada atasan saya				
21	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya bekerja keras				
22	Agar rencana saya berhasil, saya harus memastikan bahwa rencana saya sama				

	perawat yang baik, kebaikan saya tidak akan terlihat jika saya tidak memperlihatkannya pada orang lain				
9	Memiliki beberapa teman tergantung pada seberapa baik sikap saya				
10	Saya sering menemukan bahwa apa yang akan terjadi akan menjadi kenyataan				
11	Hidup saya dikendalikan oleh kekuatan orang lain				
12	Lamanya masa saya bekerja sebagai perawat, tergantung pada keberuntungan saya				
13	Orang-orang seperti saya hanya punya sedikit peluang untuk melindungi kepentingan pribadi ketika memiliki masalah dengan orang yang memiliki pengaruh yang kuat				
14	Membuat rencana untuk masa depan tidak begitu berpengaruh bagi saya karena banyak hal berubah menjadi nasib baik atau				

© 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, p
  - 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





- 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, penerbitan buku, dan sebagainya.
    - 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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

	dengan keinginan yang dimiliki oleh orang-orang yang berkuasa atas saya				
23	Hidup saya tergantung pada tindakan saya sendiri				
24	Memiliki beberapa teman tergantung pada takdir yang saya miliki				

**SKALA III**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki seseorang yang membuat saya merasa dicintai dan diinginkan				
2	Saya memiliki seseorang yang membantu saya ketika saya terbaring di tempat tidur				
3	Ketika saya berbicara saya memiliki seseorang yang mau mendengarkan				
4	Saya memiliki seseorang yang memberikan saya nasihat baik ketika sedang mengalami masalah				
5	Saya memiliki seseorang yang akan membawa saya ke dokter ketika saya sakit				

6	Saya memiliki seseorang yang memberikan cinta dan kasih sayang kepada saya				
7	Saya memiliki seseorang yang dapat diajak bersenang-senang				
8	Saya mendapatkan informasi dari seseorang untuk dapat memahami situasi yang sedang terjadi				
9	Saya memiliki seseorang untuk curhat atau bercerita tentang masalah saya				
10	Saya memiliki seseorang yang mau memeluk saya				
11	Saya memiliki seseorang yang dapat diajak untuk berkumpul bersama untuk relaksasi				
12	Saya memiliki seseorang yang membantu menyiapkan makanan saya ketika saya tidak dapat melakukannya sendiri				
13	Saya memiliki seseorang yang bisa memberikan saya saran ketika saya				

	butuhkan				
14	Saya memiliki seseorang yang membantu saya dalam berpikir				
15	Saya memiliki seseorang yang membantu pekerjaan saya ketika saya sakit				
16	Saya memiliki seseorang yang mau berbagi kekhawatiran dan ketakutan bersama saya				
17	Saya memiliki seseorang yang dapat memberikan saran untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi				
18	Saya memiliki seseorang yang bisa diajak untuk melakukan sesuatu yang menyenangkan				
19	Saya memiliki seseorang yang mengerti permasalahan saya				

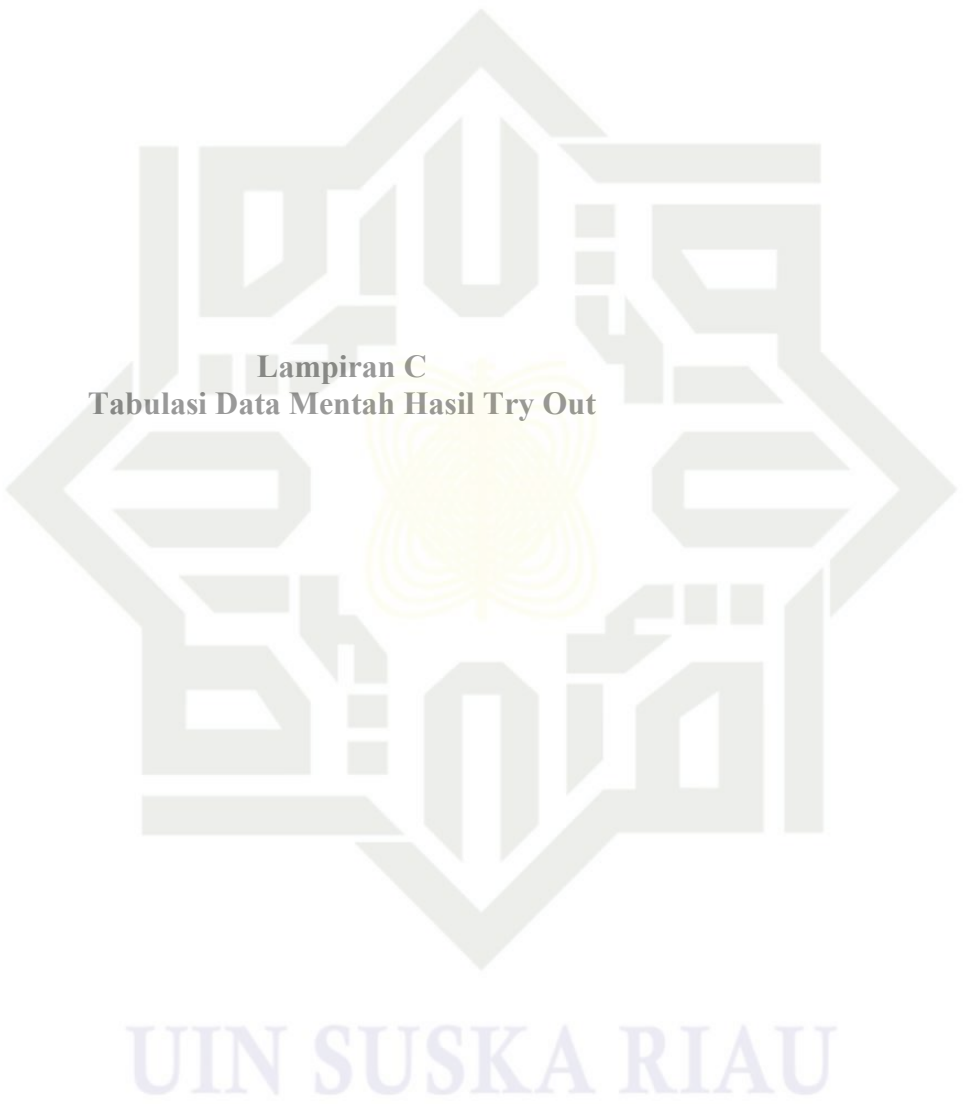
----- Terima Kasih -----

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - 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





**Lampiran C**  
**Tabulasi Data Mentah Hasil Try Out**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Tabulasi Data Try Out Workplace Wellbeing

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1
4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	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
6	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
7	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
8	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
9	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
10	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2
11	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	1	4	4	3	3	3	1
12	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	1	4	4	3	3	3	1
13	3	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	1	4	4	3	3	3	1
14	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2
15	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
16	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
17	4	4	4	3	1	4	3	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4
18	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
22	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

© Hak Cipta dan Riset Ilmiah UIN Suska Riau

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







Tabulasi Data Try Out Locus of Control

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3
3	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
6	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
7	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
8	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2
9	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	2	2	1	3	1	1	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
11	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1	1
12	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
13	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
14	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
15	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2
16	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4
17	3	4	2	2	3	2	4	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3
4	2	2	1	3	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	4	1	2	3	3
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	4	1	2	3	3
3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3
4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2

© Hak Cipta

State Islamic Univ

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, p
  - 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





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, dan penerbitan.  
 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.

Tabulasi Data Try Out MOS Social Support Survey

	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

© Hak Cipta Ditinjau dari Teknik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Ditinjau dari Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Penyalinan sebagian untuk kepentingan pendidikan, penelitian, 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**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. Skala *Workplace Wellbeing (Try Out)***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	82,29	55,756	,398	,874
Aitem2	82,27	55,655	,319	,875
Aitem3	82,36	55,825	,411	,874
Aitem4	82,42	57,068	,047	,881
Aitem5	83,29	52,301	,478	,872
Aitem6	82,42	55,568	,340	,875
Aitem7	82,44	55,207	,328	,875
Aitem8	82,53	55,164	,349	,875
Aitem9	82,93	54,064	,313	,876
Aitem10	82,33	55,318	,630	,872
Aitem11	82,49	54,165	,488	,872
Aitem12	82,38	55,922	,279	,876
Aitem13	82,42	53,886	,551	,871
Aitem14	82,87	54,073	,357	,875
Aitem15	82,36	53,598	,639	,869
Aitem16	82,42	53,159	,665	,868
Aitem17	82,73	51,064	,686	,866
Aitem18	82,78	52,313	,451	,873
Aitem19	82,38	55,740	,499	,874
Aitem20	82,62	52,877	,560	,870
Aitem21	82,71	52,801	,530	,870
Aitem22	83,27	51,200	,527	,870

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## © Hak Cipta Ditilik UIN Suska Riau

Aitem2	82,31	54,219	,480	,872
Aitem2	82,67	50,636	,499	,872
Aitem2	82,13	57,345	,021	,881
Aitem2	82,29	57,028	,054	,881
Aitem2	82,36	55,507	,385	,874
Aitem2	82,42	55,386	,371	,874
Aitem2	82,58	53,522	,462	,872
Aitem3	83,13	49,300	,686	,865

## 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.

## 2. Skala *Locus of Control* (Try Out)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	24

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	55,98	126,068	,370	,947
Aitem2	56,51	123,846	,428	,946
Aitem3	56,80	126,118	,406	,947
Aitem4	56,80	117,982	,726	,943
Aitem5	56,04	128,271	,131	,949
Aitem6	56,69	118,174	,596	,945
Aitem7	56,73	116,291	,691	,944
Aitem8	56,67	117,682	,668	,944
Aitem9	56,24	117,053	,718	,943
Aitem10	56,62	117,513	,728	,943
Aitem11	57,00	119,636	,677	,944
Aitem12	56,69	118,037	,788	,942
Aitem13	56,60	117,791	,739	,943
Aitem14	56,64	117,553	,730	,943
Aitem15	56,53	117,255	,732	,943
Aitem16	56,44	117,934	,687	,944
Aitem17	56,69	118,583	,748	,943
Aitem18	56,44	118,207	,701	,943
Aitem19	56,47	117,527	,633	,944
Aitem20	56,69	118,265	,665	,944
Aitem21	55,96	126,771	,189	,949
Aitem22	56,58	119,613	,614	,944

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Item2	56,24	115,689	,804	,942
Item2	56,42	115,704	,798	,942

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



3. Skala *MOS Social Support Survey (Try Out)*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	19

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	55,89	30,146	,450	,891
Aitem2	55,98	31,795	-,044	,907
Aitem3	55,82	30,695	,190	,898
Aitem4	55,89	29,828	,265	,898
Aitem5	55,82	28,559	,576	,887
Aitem6	55,76	27,598	,561	,888
Aitem7	55,82	27,877	,647	,885
Aitem8	56,02	27,659	,540	,889
Aitem9	55,80	28,618	,611	,887
Aitem10	55,93	27,836	,801	,881
Aitem11	55,87	28,482	,641	,886
Aitem12	56,00	27,727	,770	,882
Aitem13	55,91	28,674	,583	,887
Aitem14	55,98	28,022	,609	,886
Aitem15	55,87	28,300	,680	,885
Aitem16	56,18	27,831	,520	,890
Aitem17	55,78	29,540	,460	,891
Aitem18	55,84	28,362	,639	,886
Aitem19	55,84	28,225	,758	,883

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



LAMPIRAN E  
SKALA PENELITIAN

© 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.



### SKALA PENELITIAN

Nama/Inisial :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Instalasi :  
Lama bekerja :

#### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah setiap petunjuk dengan seksama.
2. Tulislah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
3. Dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas anda adalah memilih satu diantara lima alternatif jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda **ceklist** (√) pada kolom yang telah disediakan pada setiap butir pernyataan. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

**SS** = Sangat Sesuai

**S** = Sesuai

**TS** = Tidak Sesuai

**STS** = Sangat Tidak Sesuai

4. Anda diharapkan untuk menjawab semua pernyataan yang tersedia, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
5. Skala ini bukan merupakan suatu tes. Kesungguhan dalam menjawab skala ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

----- Selamat Mengerjakan -----

### SKALA I

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya memuaskan				
2	Saya mempercayai				



7	Atasan saya peduli terhadap saya				
8	Saya merasa stres dalam mengatur jam kerja untuk memenuhi tuntutan				
9	Pekerjaan saya membuat saya lebih percaya diri				
10	Saya merasa puas atas perlakuan atasan saya terhadap pegawainya				
11	Saya merasa atasan saya berempati dan memahami masalah pekerjaan yang saya miliki				

	pegawai senior di instansi tempat saya bekerja				
3	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan makna kehidupan				
4	Saya merasa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi saya				
5	Pekerjaan yang saya lakukan membawa kepuasan tersendiri				
6	Saya mempercayai prinsip-prinsip kerja yang diberikan oleh atasan saya				

© 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, penerjemahan, atau untuk keperluan khusus yang berkaitan dengan bidang akademik.
  - 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



16	Saya merasa sulit untuk dapat beristirahat setelah bekerja				
17	Saya merasa mampu dan efektif terhadap pekerjaan saya sehari-hari				
18	Saya puas terhadap sistem nilai kerja di tempat saya bekerja				
19	Atasan saya menanggung beberapa kekhawatiran saya terkait pekerjaan				
20	Saya berpikiran jelek tentang pekerjaan saya di				

12	Saya merasa tertekan ketika bekerja untuk memenuhi target yang ingin dicapai				
13	Pekerjaan saya membuat saya merasa lebih berkembang				
14	Atasan saya menghargai para pegawai atau staf lainnya				
15	Atasan saya memperlakukan saya sesuai dengan keinginan saya				

© 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, p
  - 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

	bekerja mempercayai nilai-nilai yang terdapat di instansi tempat saya bekerja				
25	Atasan saya peduli terhadap kesejahteraan pegawainya				
26	Pekerjaan saya memberikan dampak buruk pada harga diri saya				

**SKALA II**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menjadi pemimpin atau				

	luar jam kerja				
21	Pekerjaan saya membuat saya tertantang untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki				
22	Saya tahu bahwa sistem penilaian instansi tempat saya bekerja berbeda dengan penilaian kinerja karyawan				
23	Saya merasa lebih mandiri di tempat kerja				
24	Pegawai di tempat saya				

© 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, p
    - 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

	buruk				
6	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya beruntung				
7	Bahkan jika saya seorang perawat yang baik, kebaikan saya tidak akan terlihat jika saya tidak memperlihatkannya pada orang lain				
8	Memiliki beberapa teman tergantung pada seberapa baik sikap saya				
9	Saya sering menemukan				

	tidak adalah tergantung pada kemampuan saya				
2	Sebagian besar hidup saya tergantung pada peristiwa yang terjadi				
3	Saya merasa hidup saya tergantung pada kekuatan orang lain				
4	Perilaku saya akan menentukan kapan saya akan siap untuk bekerja				
5	Seringkali tidak ada kesempatan untuk melindungi saya dari nasib				

© 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, p
  - 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



	orang yang memiliki pengaruh yang kuat				
13	Membuat rencana untuk masa depan tidak begitu berpengaruh bagi saya karena banyak hal berubah menjadi nasib baik atau nasib buruk				
14	Mendapatkan apa yang saya inginkan berarti saya harus menyenangkan orang-orang seperti atasan saya				
15	Menjadi seorang pemimpin				

	bahwa apa yang akan terjadi akan menjadi kenyataan				
10	Hidup saya dikendalikan oleh kekuatan orang lain				
11	Lamanya masa saya bekerja sebagai perawat, tergantung pada keberuntungan saya				
12	Orang-orang seperti saya hanya punya sedikit peluang untuk melindungi kepentingan pribadi ketika memiliki masalah dengan				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



19	Seberapa cepat saya akan meninggalkan tempat kerja tergantung pada atasan saya				
20	Agar rencana saya berhasil, saya harus memastikan bahwa rencana saya sama dengan keinginan yang dimiliki oleh orang-orang yang berkuasa atas saya				
21	Hidup saya tergantung pada tindakan saya sendiri				
22	Memiliki beberapa teman tergantung pada takdir				

	atau tidak tergantung pada keberuntungan saya pada tempat dan waktu yang tepat				
16	Jika orang-orang penting memilih untuk tidak menyukai saya, maka saya tidak akan punya banyak teman				
17	Saya dapat menentukan apa yang akan terjadi dalam hidup saya				
18	Saya biasanya melindungi kepentingan pribadi saya				

© 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, p
  - 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



4	Saya memiliki seseorang yang dapat diajak bersenang-senang				
5	Saya mendapatkan informasi dari seseorang untuk dapat memahami situasi yang sedang terjadi				
6	Saya memiliki seseorang untuk curhat atau bercerita tentang masalah saya				
7	Saya memiliki seseorang yang mau memeluk saya				
8	Saya memiliki seseorang yang dapat diajak untuk				

yang saya miliki					
------------------	--	--	--	--	--

**SKALA III**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki seseorang yang membuat saya merasa dicintai dan diinginkan				
2	Saya memiliki seseorang yang akan membawa saya ke dokter ketika saya sakit				
3	Saya memiliki seseorang yang memberikan cinta dan kasih sayang 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, p
  - 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



12	Saya memiliki seseorang yang membantu pekerjaan saya ketika saya sakit				
13	Saya memiliki seseorang yang mau berbagi kekhawatiran dan ketakutan bersama saya				
14	Saya memiliki seseorang yang dapat memberikan saran untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi				
15	Saya memiliki seseorang yang bisa diajak untuk melakukan sesuatu yang				

	berkumpul bersama untuk relaksasi				
9	Saya memiliki seseorang yang membantu menyiapkan makanan saya ketika saya tidak dapat melakukannya sendiri				
10	Saya memiliki seseorang yang bisa memberikan saya saran ketika saya butuhkan				
11	Saya memiliki seseorang yang membantu saya dalam berpikir				

© 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, p
  - 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





	menyenangkan				
16	Saya memiliki seseorang yang mengerti permasalahan saya				

----- Terima Kasih -----



#### 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, p
  - 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





LAMPIRAN F  
TABULASI DATA PENELITIAN

© 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.

DATA PENELITIAN *WORKPLACE WELLBEING*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Jumlah	
	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	69	
	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	66	
	4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	1	69	
	4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	1	69	
	4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	1	69	
	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	73	
	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	73	
	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	70	
	3	3	3	1	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	70
	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	73	
	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	76	
	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	66	
	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	65	
	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	65	
	4	3	3	1	4	3	3	1	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	1	67	
	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	65	
	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	65	
	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	65	
	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	65	
	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	66	
	4	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	73	
	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	69	

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





© Hak Cipta Diindungi Undang-Undang  
 State Islamic Univ

3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	72	
3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	71
3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	69
3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	71
3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	69
3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	74
4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	72
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	67
3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	71
4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	72
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	67
4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	75
4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	65
4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	73
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	70
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	4	2	3	3	2	68
4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	4	2	3	3	2	69
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	69
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	66
4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	69
4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	69
4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	69
3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	73
4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	73
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	70

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

3	3	3	1	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	70
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	73
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	75

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

#### 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, p
  - 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



**DATA PENELITIAN LOCUS OF CONTROL**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Jumlah
1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	53
2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	53
3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	35
4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	37
5	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	37
6	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	4	2	38
7	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	37
8	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	51
9	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2	1	3	1	44
10	4	3	1	3	2	3	3	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	1	53
11	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
12	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	52
13	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	53
14	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	53
15	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	4	1	1	1	1	4	3	3	2	3	42
16	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	52
17	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	52
18	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	53
19	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	53
20	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	53
21	2	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	2	3	2	41
22	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	44
23	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	44

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



2	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	3	1	40
2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	44
2	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	42
2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	44
3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	54
3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	53
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	48	
3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	53
3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	53
3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	45	
3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	55	
3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	53
3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	51	
3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	51	
3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	50	
3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	48	
4	2	1	4	2	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	46	
4	2	1	4	2	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	46	
3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	51	
3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	48	
3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	48	
3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	48	
4	2	1	4	2	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	46	
3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	64	
3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	64	

Hak Cipta Ditindungi 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, p
  - 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

3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	64
2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	44

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - 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





### DATA PENELITIAN DUKUNGAN SOSIAL

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	60
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
12	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
22	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	55

#### 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, p
  - 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

23	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	55
24	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
25	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	55
26	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	56
27	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	55
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
29	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	46
31	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
32	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
33	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
35	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
42	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	58
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	59
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	59
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
47	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53

## 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, p
  - 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

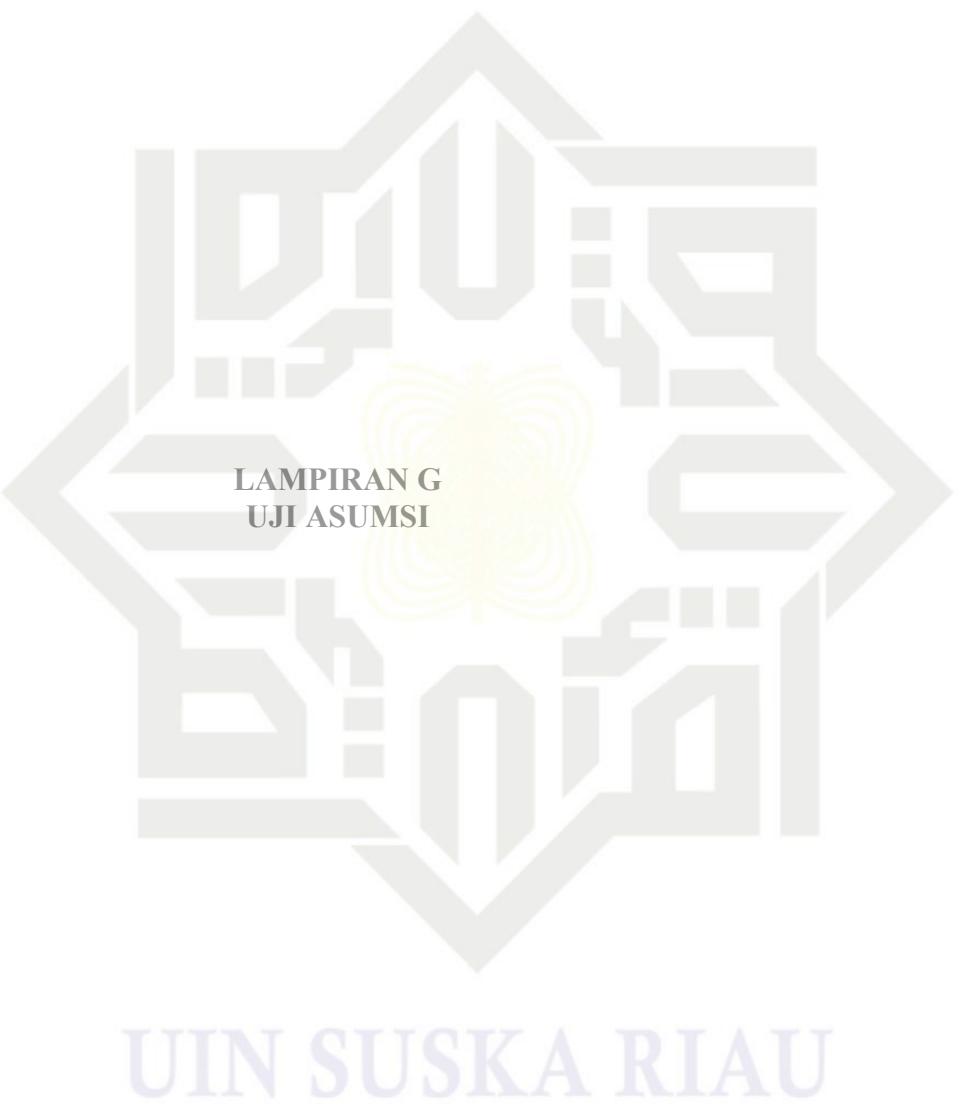
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	57
49	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	56
50	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	55



#### 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, p
  - 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





## LAMPIRAN G UJI ASUMSI

© 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.

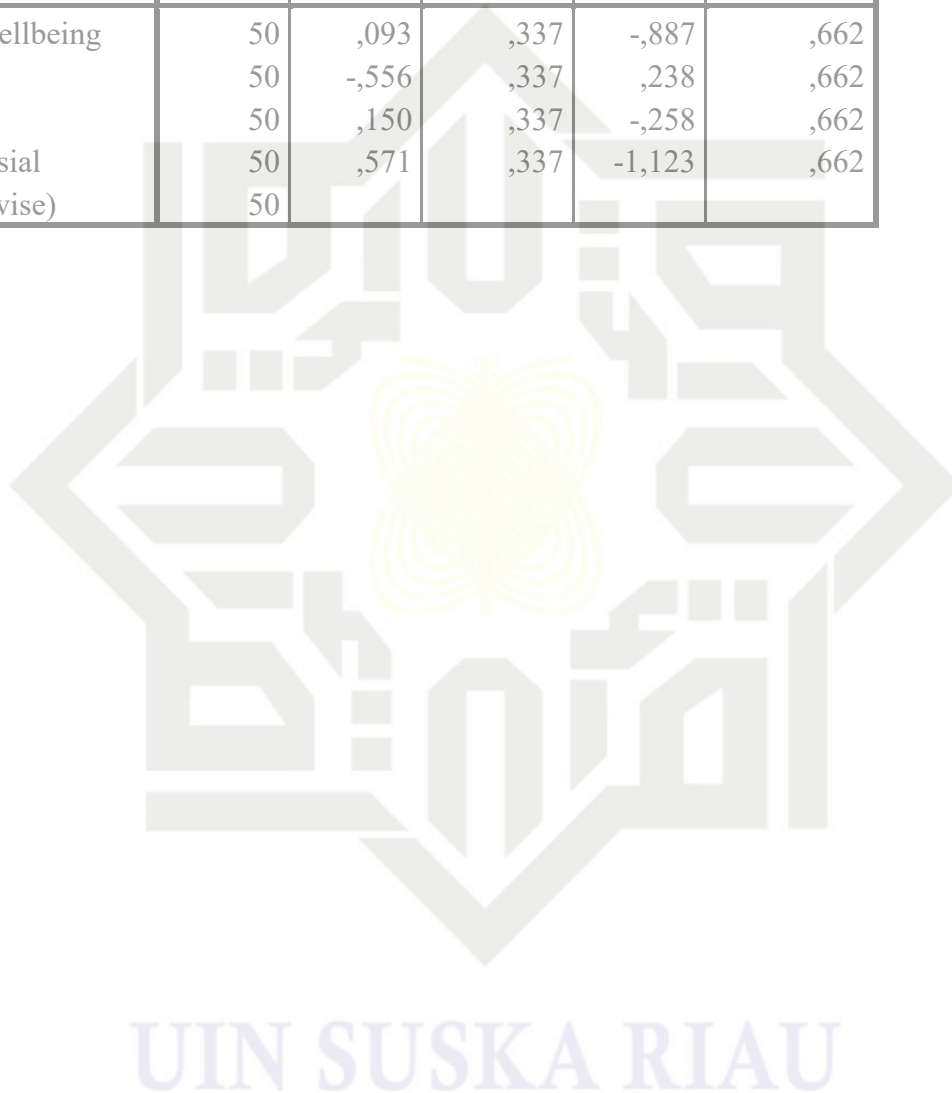
### UJI NORMALITAS *WORKPLACE WELLBEING*, *LOCUS OF CONTROL* (*INTERNAL-EXTERNAL*), DUKUNGAN SOSIAL

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Workplace wellbeing	50	,093	,337	-,887	,662
Locus internal	50	-,556	,337	,238	,662
Locus external	50	,150	,337	-,258	,662
Dukungan sosial	50	,571	,337	-1,123	,662
Valid N (listwise)	50				

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**UJI LINEARITAS**
**a. Workplace wellbeing – locus of control intrenal (internality)**
**Descriptive Statistics**

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
wwb	50	,093	,337	-,887	,662
loc in	50	-,556	,337	,238	,662
loc ex	50	,150	,337	-,258	,662
Valid N (listwise)	50	,571	,337	-1,123	,662

**Report**

wwb

locin	Mean	N	Std. Deviation
12	67,00	1	.
13	69,00	1	.
14	69,50	4	2,517
	66,88	8	2,850
	69,00	14	2,801
	70,64	11	2,656
	71,20	10	2,898
	75,00	1	.
Total	69,58	50	3,071

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
wwb * locin	Between Groups	(Combined Linearity	138,160	7	19,737	2,558	,027
		Deviation from Linearity	84,002	1	84,002	10,888	,002
			54,157	6	9,026	1,170	,341
	Within Groups		324,020	42	7,715		
	Total		462,180	49			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
wwb * locin	,426	,182	,547	,299

- b. *Workplace wellbeing – locus of control external (powerful others, chance)*

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
wwb * locinternal	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
wwb * locexternal	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
wwb * dukungansosial	50	100,0%	0	0,0%	50	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.

## Report

## Workplace wellbeing

locexter nal	Mean	N	Std. Deviation
22	69,00	1	.
23	71,00	5	2,000
24	73,00	1	.
26	71,00	1	.
28	70,22	9	2,682
30	67,00	1	.
31	69,50	4	2,517
33	69,20	5	2,280
35	71,00	3	1,732
36	68,88	8	4,051
37	69,67	3	4,041
38	65,20	5	,447
40	76,00	1	.
46	71,00	3	1,732
Total	69,58	50	3,071

## ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
wwb * locexternal	Between Groups (Combined)	188,483	13	14,499	1,907	,063
	Linearity	11,228	1	11,228	1,477	,232
	Deviation from Linearity	177,255	12	14,771	1,943	,062
Within Groups		273,697	36	7,603		
Total		462,180	49			

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
wwb * locexternal	-,156	,024	,639	,408



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

c. *Workplace wellbeing* – dukungan sosial

## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
wwb * locinternal	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
wwb * locexternal	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
wwb * dukungansosial	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

## Report

## Workplace wellbeing

Dukungan sosial	Mean	N	Std. Deviation
46	67,00	1	.
47	65,00	1	.
48	67,75	12	3,793
49	69,33	3	3,512
50	69,75	4	3,304
51	70,00	3	2,646
52	69,00	3	2,000
53	70,00	1	.
55	70,80	5	2,683
56	72,00	2	1,414
57	70,00	1	.
58	69,00	1	.
59	71,00	2	2,828
60	70,00	1	.
61	71,00	1	.
63	73,50	4	1,000
64	69,20	5	2,490
Total	69,58	50	3,071

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	157,913	16	9,870	1,070	,418
Linearity	70,524	1	70,524	7,649	,009
Deviation from Linearity	87,390	15	5,826	,632	,827
Within Groups	304,267	33	9,220		
Total	462,180	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
wwb * dukungan sosial	,391	,153	,585	,342

## UJI MULTIKOLINEARITAS DAN HETEROSKESDISITAS

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diizinkan 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.

Coefficients<sup>a</sup>

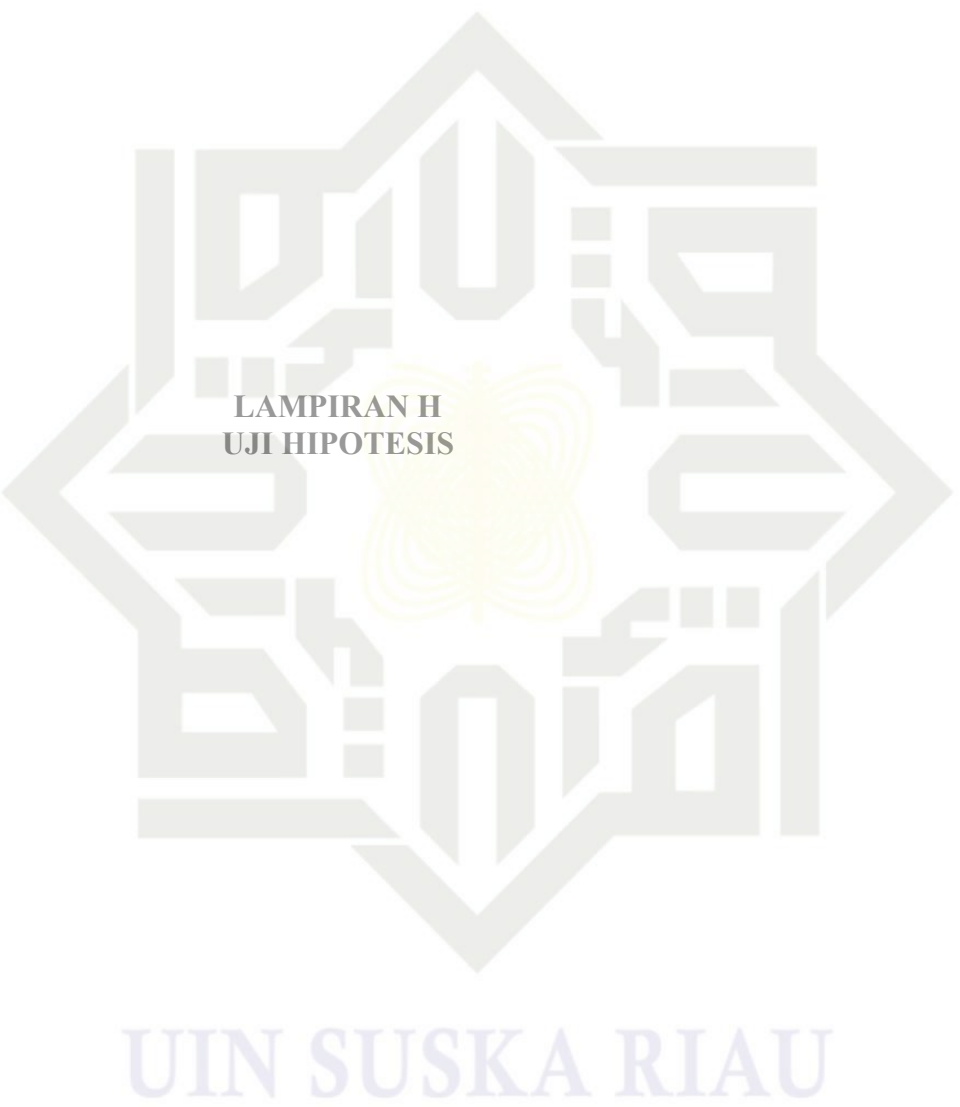
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	53,127	5,371		9,891	,000		
Locinternal	1,023	,312	,491	3,280	,002	,666	1,502
Locexternal	-,138	,081	-,274	-1,706	,095	,581	1,722
dukungansosial	,081	,079	,157	1,024	,311	,636	1,571

a. Dependent Variable: workplace wellbeing

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	-,050	3,036		-,017	,987		
Locinternal	,323	,176	,318	1,831	,074	,666	1,502
Locexternal	-,023	,046	-,092	-,495	,623	,581	1,722
dukungansosial	-,045	,045	-,177	-,997	,324	,636	1,571

a. Dependent Variable: Abs\_Res



## LAMPIRAN H UJI HIPOTESIS

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**UJI HIPOTESIS**
**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ds, locin, locex <sup>b</sup>		Enter

<sup>a</sup> Dependent Variable: wwb

<sup>b</sup> All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 <sup>a</sup>	,313	,269	2,627

a. Predictors: (Constant), ds, locin, locex

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,799	3	48,266	6,996	,001 <sup>b</sup>
	Residual	317,381	46	6,900		
	Total	462,180	49			

<sup>a</sup> Dependent Variable: wwb

<sup>b</sup> Predictors: (Constant), ds, locin, locex

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,127	5,371		9,891	,000
	locin	1,023	,312	,491	3,280	,002
	locex	-,138	,081	-,274	-1,706	,095
	ds	,081	,079	,157	1,024	,311

<sup>a</sup> Dependent Variable: wwb



LAMPIRAN I  
KATEGORISASI DATA PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## KATEGORISASI DATA PENELITIAN

### Workplace wellbeing

		kategori_wwb		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Sangat Rendah	0	0	0	0
	Rendah	15	30,0	30,0	30,0
	Sedang	20	40,0	40,0	70,0
	Tinggi	12	24,0	24,0	94,0
	Sangat Tinggi	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### Locus of control internal dan Locus of control external (Z score)

$Z_{int} \geq 0,50$  dan  $Z_{ext} < 0$  = locus of control internal

$Z_{ext} \geq 0,50$  dan  $Z_{int} < 0$  = locus of control external

No.	Z loc in	Z loc ext
1	-0,14917	0,72476
2	-0,14917	0,72476
3	-2,18331	-1,746
4	-1,50527	-1,58129
5	-1,50527	-1,58129
6	-0,82722	-1,58129
7	-1,50527	-1,58129
8	-0,14917	0,39532
9	-0,14917	-0,7577
10	1,20692	0,39532
11	1,20692	1,21891
12	-0,14917	0,56004
13	-0,82722	0,88947
14	-0,82722	0,88947
15	-2,86136	-0,42826
16	-0,14917	0,56004
17	-0,14917	0,56004
18	-0,82722	0,88947
19	-0,82722	0,88947

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

0	-0,82722	0,88947
1	0,52888	-1,41657
2	-0,14917	-0,7577
3	-0,14917	-0,7577
4	0,52888	-1,58129
5	-0,14917	-0,7577
6	-0,14917	-1,08713
7	-0,14917	-0,7577
8	0,52888	0,72476
9	0,52888	0,56004
0	-0,82722	0,06589
1	0,52888	0,56004
2	0,52888	0,56004
3	-1,50527	-0,26355
4	1,88497	0,56004
5	0,52888	0,56004
6	1,20692	0,06589
7	-0,14917	0,39532
8	0,52888	0,06589
9	-0,82722	0,06589
0	1,20692	-0,7577
1	1,20692	-0,7577
2	1,20692	0,06589
3	0,52888	-0,26355
4	0,52888	-0,26355
5	0,52888	-0,26355
6	1,20692	-0,7577
7	1,20692	2,20721
8	1,20692	2,20721
9	1,20692	2,20721
0	-0,14917	-0,7577

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



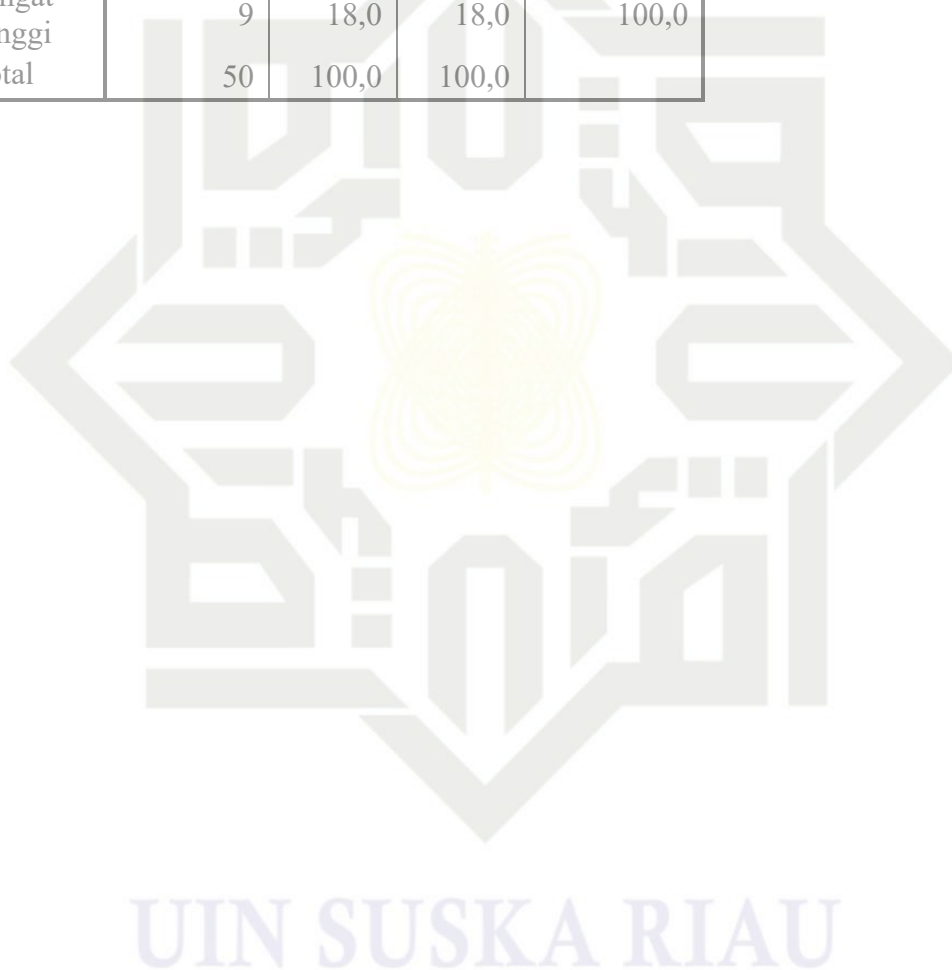
## Dukungan sosial

## kategori\_ds

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	0	0	0	0
	Rendah	21	42,0	42,0	42,0
	Sedang	14	28,0	28,0	70,0
	Tinggi	6	12,0	12,0	82,0
	Sangat Tinggi	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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





**LAMPIRAN J  
SUMBANGAN EFEKTIF**

© 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.

### Sumbangan Efektif *Loccus of Control (internal-external)* dan Dukungan Sosial terhadap *Workplace Wellbeing*

Correlations

		wwb	locin	locex	ds
wwb	Pearson Correlation	1	,426**	-,156	,391**
	Sig. (2-tailed)		,002	,280	,005
	Sum of Squares and Cross-products	462,180	94,620	-142,400	348,220
	Covariance	9,432	1,931	-2,906	7,107
	N	50	50	50	50
locin	Pearson Correlation	,426**	1	,375**	,241
	Sig. (2-tailed)	,002		,007	,092
	Sum of Squares and Cross-products	94,620	106,580	164,400	102,980
	Covariance	1,931	2,175	3,355	2,102
	N	50	50	50	50
locex	Pearson Correlation	-,156	,375**	1	-,423**
	Sig. (2-tailed)	,280	,007		,002
	Sum of Squares and Cross-products	-142,400	164,400	1806,000	-744,600
	Covariance	-2,906	3,355	36,857	-15,196
	N	50	50	50	50
ds	Pearson Correlation	,391**	,241	-,423**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,092	,002	
	Sum of Squares and Cross-products	348,220	102,980	-744,600	1719,380
	Covariance	7,107	2,102	-15,196	35,089
	N	50	50	50	50

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 <sup>a</sup>	,313	,269	2,627

Predictors: (Constant), ds, locin, locex

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,127	5,371		9,891	,000
	locin	1,023	,312	,491	3,280	,002
	locex	-,138	,081	-,274	-1,706	,095
	ds	,081	,079	,157	1,024	,311

a. Dependent Variable: wwb

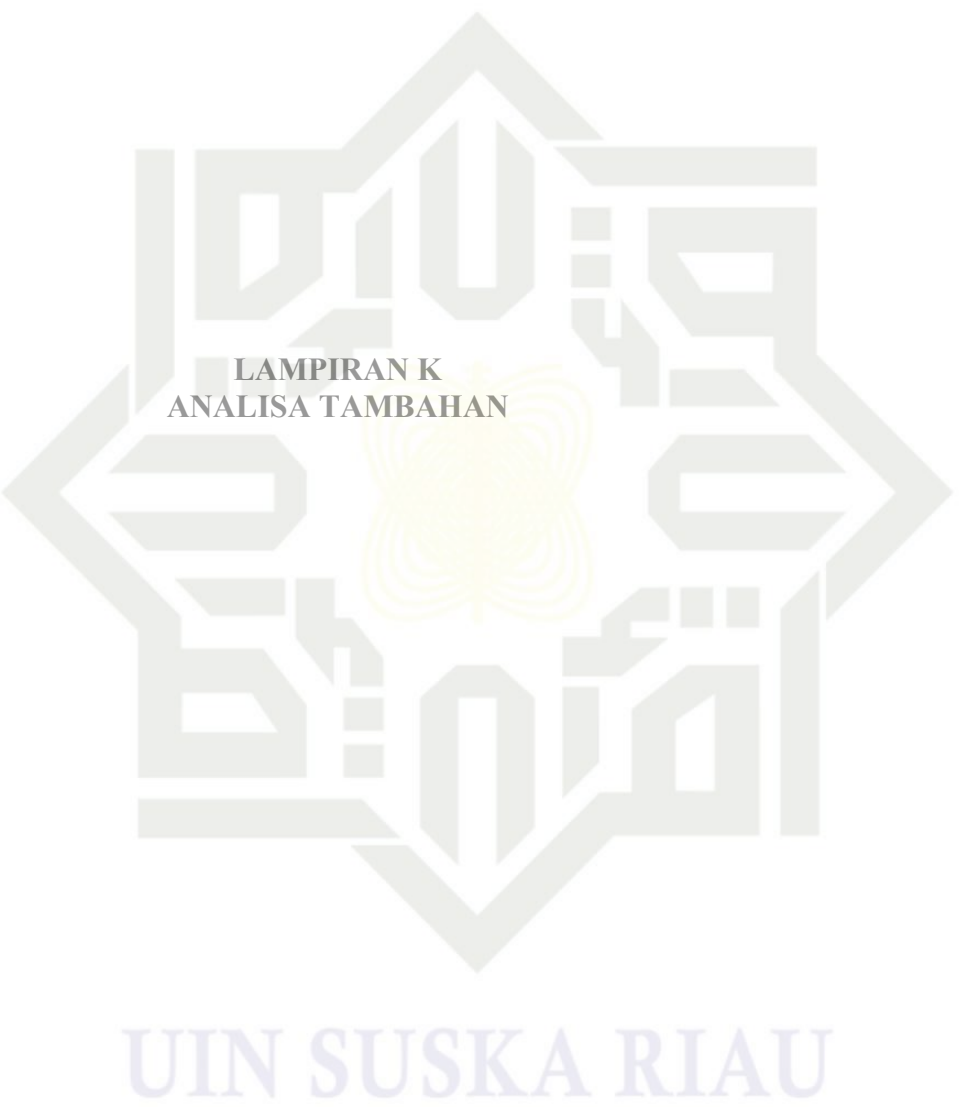
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,799	3	48,266	6,996	,001 <sup>b</sup>
	Residual	317,381	46	6,900		
	Total	462,180	49			

Dependent Variable: wwb

Predictors: (Constant), ds, locin, locex

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN K  
ANALISA TAMBAHAN

**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 Uji Analisa Tambahan

#### Sumbangan efektif masing-masing aspek variabel Dukungan Sosial

#### Correlations

		wwb	ds emotional	ds tangibel	ds companion	ds affection
wwb	Pearson Correlation	1	,373**	,346*	,377**	,425**
	Sig. (2-tailed)		,008	,014	,007	,002
	Sum of Squares and Cross-products	462,180	123,580	61,740	67,260	77,760
	Covariance	9,432	2,522	1,260	1,373	1,587
	N	50	50	50	50	50
ds emotional	Pearson Correlation	,373**	1	,924**	,924**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,008		,000	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	123,580	236,980	117,940	118,060	109,560
	Covariance	2,522	4,836	2,407	2,409	2,236
	N	50	50	50	50	50
ds tangibel	Pearson Correlation	,346*	,924**	1	,904**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	61,740	117,940	68,820	62,180	59,680
	Covariance	1,260	2,407	1,404	1,269	1,218
	N	50	50	50	50	50
ds_companion	Pearson Correlation	,377**	,924**	,904**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	67,260	118,060	62,180	68,820	58,320
	Covariance	1,373	2,409	1,269	1,404	1,190
	N	50	50	50	50	50

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

N	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,425**	,837**	,846**	,827**	1
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	
Sum of Squares and Cross-products	77,760	109,560	59,680	58,320	72,320
Covariance	1,587	2,236	1,218	1,190	1,476
N	50	50	50	50	50

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

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 <sup>a</sup>	,190	,118	2,884

a. Predictors: (Constant), ds\_affection, ds\_companion, ds\_tangibel, ds\_emotional

 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	87,921	4	21,980	2,643	,046 <sup>b</sup>
Residual	374,259	45	8,317		
Total	462,180	49			

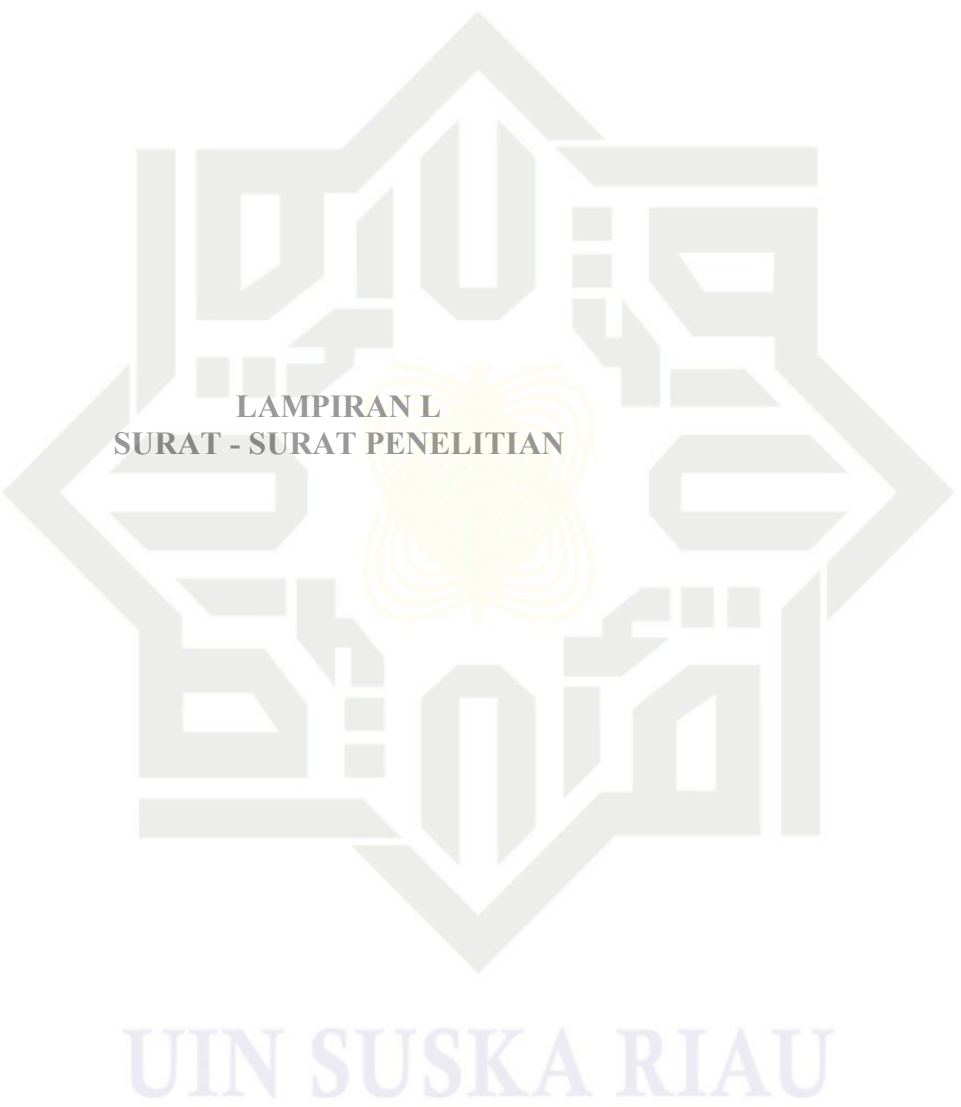
Dependent Variable: wwb

a. Predictors: (Constant), ds\_affection, ds\_companion, ds\_tangibel, ds\_emotional

 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	57,747	3,866		14,938	,000
ds_emotional	,161	,591	,115	,273	,786
ds_tangibel	-,639	1,006	-,247	-,635	,529
ds_companion	,401	,981	,155	,409	,685
ds_affection	1,035	,669	,409	1,547	,129

Dependent Variable: wwb



LAMPIRAN L  
SURAT - SURAT PENELITIAN

© 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.





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

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

**SURAT KETERANGAN**  
**HASIL UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)**  
**DENGAN SOFTWARE TURNITIN**  
 No. B-667/Un.04/F.VI/PP.00.9/01/2023

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Fakultas Psikologi UIN Suska Riau menjelaskan bahwa telah dilakukan uji kesamaan (*similarity check*) untuk mencegah terjadinya plagiasi dan duplikasi dengan menggunakan *software Turnitin* pada proposal skripsi mahasiswa berikut ini:

Nama Mahasiswa : ELSA ANDRIYANI  
 NIM : 11661203593  
 Judul Proposal : HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN WORKPLACE WELLBEING PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN  
 Dosen Pembimbing : Ibu Rita Susanti, S.Psi., M.A  
 Tanggal Uji Turnitin : 27 Januari 2023  
 Hasil Uji Turnitin : Tingkat Kesamaan Proposal (Similarity Index) yaitu 37% (Maksimal 40%)

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 31 Januari 2023  
 Wakil Dekan I,

UIN SUSKA RIAU  
  
 Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si  
 NIP. 196510281989031005

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

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.



This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author:	Elsa Andriyani
Assignment title:	ELSA ANDRIYANI
Submission title:	turnitin ELSA ANDRIYANI
File name:	ELSA_Andriyani_-_Skripsi_-_Turnitin_-_Elsa_Andriyani.docx
File size:	256.09K
Page count:	48
Word count:	7,595
Character count:	47,979
Submission date:	27-Jan-2023 11:48AM (UTC+0700)
Submission ID:	2000336939



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](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

B-573E/Un.04/F.VI/PP.00.9/06/2021

Pekanbaru, 24 Juni 2021

Biasa

Mohon Izin Riset

Kepada Yth.  
 Direktur Rumah Sakit Jiwa Tampan  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
 Dengan hormat,

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

Nama : Elsa Andriyani  
 NIM : 11661203593  
 Jurusan : Psikologi S1  
 Semester : X (Sepuluh)

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

*"Hubungan antara Locus of Control dan Dukungan Sosial dengan Workplace Wellbeing pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan".*

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

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd  
 NIP. 19660423 199403 2 001

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu 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://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

: B-648E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2021      Pekanbaru, 07 Juli 2021  
 : Penting  
 : 1 (satu) berkas  
 : Mohon Rekomendasi Riset

Kepada Yth.  
 Kepala Dinas Penanaman Modal  
 dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
 Dengan hormat,

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

Nama : Elsa Andriyani  
 NIM : 11661203593  
 Jurusan : Psikologi S1  
 Semester : X (Sepuluh)

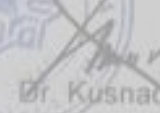
ditugaskan untuk melakukan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

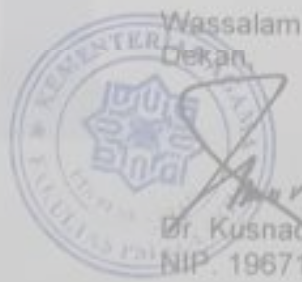
*"Hubungan antara Locus of Control dan Dukungan Sosial dengan Workplace Wellbeing pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan."*

Lokasi : 1. Rumah Sakit Jiwa Tampan

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

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

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





SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 182/RSIA-ZNB/SDM-SKP/III/2020

Saya yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Sakila Ela Rapika, S.Psi  
 NIK : 2020002507  
 Jabatan : Supervisor SDM

Menerangkan bahwa:

Nama : Elsa Andriyani  
 NIK : 11661203593  
 Jurusan : S1 Psikologi

Bahwa yang bersangkutan diatas adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah melaksanakan *Try-out* di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab. Dengan judul penelitian "*Hubungan Antara Locus Of Control dan Dukungan Sosial dengan Workplace Wellbeing Pada Perawat*".

Demikian surat keterangan Penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 31 Maret 2021

Supervisor SDM

Sakila Ela Rapika  
 NIK : 2020002507

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

UIN SUSKA RIAU



# PEMERINTAH PROVINSI RIAU RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN



Jl. H.R. Subrantas Km 12,5 Pekanbaru Telp. (0761) 63240 Fax. (0761) 63239

RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN  
PROVINSI RIAU

: 800/RSJT-DL/TX/43, 2021  
:  
: SURAT RISET/PENELITIAN

Kepada,  
Yth : Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Suska Riau  
Di -  
Pekanbaru.

Dengan Hormat,

Memenuhi maksud surat saudara Nomor : B-573E/Un.04/F.VI/PP.00.9/06/2021.  
Tanggal 24 Juni 2021. Hal : Mohon Izin Riset, atas nama:

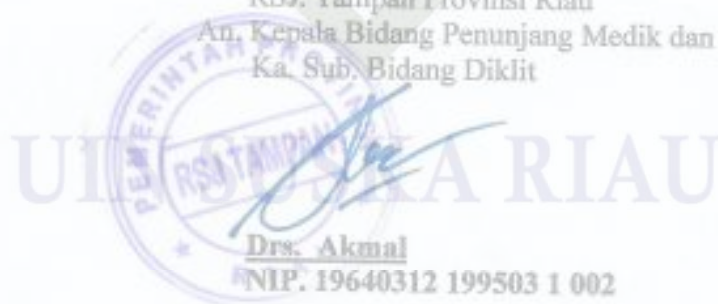
Nama	: ELSA ANDRIYANI
NIM/KTP	: 11661203593
Jurusan	: Psikologi S.1
Semester	: X (Sepuluh)
Judul Penelitian	: Hubungan antara <i>Locus of Control</i> dan Dukungan Sosial dengan <i>Workplace Wellbeing</i> pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampam.

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut sudah Melaksanakan RISET/PENELITIAN di Rumah Sakit Jiwa Tampam Provinsi Riau, terhitung mulai tanggal, 14 Juli 2021 s.d 16 September 2021.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 16 September 2021

RSJ. Tampam Provinsi Riau  
An. Kepala Bidang Penunjang Medik dan Diklit  
Ka. Sub. Bidang Diklit



Drs. Akmal  
NIP. 19640312 199503 1 002

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Disampaikan Kepada Yth :

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Atip