

HUBUNGAN ANTARA *WORK VALUE* DENGAN *WORK PLACE WELL-BEING* PADA WARGA BINAAN YANG BEKERJA DI RUMAH TAHANAN

Laurensiana Alfonsa Kene¹, Debi Angelina Br Barus²

Universitas Nusa Nipa Maumere^{1,2}

e-mail: laurensiana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara nilai kerja (*work value*) dan kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) pada warga binaan yang bekerja di Rumah Tahanan Kelas IIB Maumere. Fenomena ini menarik untuk diteliti karena meskipun warga binaan juga bekerja, tingkat kesejahteraan mereka di tempat kerja berbeda dengan karyawan pada umumnya, seperti pekerja di kantor atau mitra perusahaan, mengingat status mereka sebagai warga binaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Dari total 179 warga binaan di Rumah Tahanan Kelas IIB Maumere, sebanyak 33 peserta dipilih sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara manual, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS 25.0. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai $r = 0,698$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara nilai kerja dan kesejahteraan di tempat kerja. Artinya, semakin seseorang menerapkan nilai kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan dan kesejahteraannya di lingkungan kerja.

Kata Kunci : *Work value, work place well-being, warga binaan.*

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between work values and workplace well-being among inmates working at Class IIB Maumere Detention Center. This phenomenon is particularly interesting to study because, although inmates also engage in work, their level of workplace well-being differs from that of regular employees, such as office workers or corporate partners, due to their status as inmates. The research employs a quantitative correlational method. Out of a total of 179 inmates at Class IIB Maumere Detention Center, 33 participants were selected as research subjects. Data was collected through manual questionnaire distribution and analyzed using Pearson Product-Moment correlation test with the assistance of SPSS 25.0 software. The correlation analysis results showed an r -value of 0.698 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). Based on these findings, it can be concluded that there is a positive relationship between work values and workplace well-being. In other words, the more individuals apply work values in carrying out their duties and responsibilities, the higher their level of happiness and well-being in the workplace.

Keywords: *Work value, work place well-being, inmates*

PENDAHULUAN

Rumah Tahanan Negara (Rutan) kelas IIB merupakan suatu mitra yang mengayomi setiap individu yang tersangka atau terdakwa dan ditahan selama proses penyelidikan, penuntun, pembinaan dan pemeriksaan sidang pengadilan Indonesia. Rumah tahanan juga didirikan disetiap wilayah ibu kota kabupaten, salah satunya di wilayah Maumere, Kabupaten Sikka. Fasilitas rutan dan pelayanan yang diberikan kepada para warga binaan dianggap cukup

memadai, sehingga rutan Maumere menjadi rumah atau wadah pembinaan kepada orang-orang terdakwa. Sejauh ini pelayanan yang telah terealisasi memberikan sisi positif bagi para warga binaan dalam menjalankan masa pembinaan.

Pelayanan yang telah terealisasi memberikan kesempatan kepada para warga binaan untuk menyalurkan segala potensi, kreativitas, dan keterampilan melalui kegiatan-kegiatan positif yang memberikan manfaat, baik kepada mitra itu sendiri maupun kepada kepentingan para warga binaan. Kehidupan yang dialami oleh para warga binaan dalam rumah tahanan memberikan perubahan yang tak biasa. Perubahan ini dapat diketahui berdasarkan kehidupan mereka yang terisolasi dari masyarakat, aturan yang ketat, ruang gerak yang terbatas, dan stigma atau pandangan buruk dari masyarakat kepada para warga binaan.

Akibat perubahan ini, memberikan dampak buruk terhadap psikis dan menjadi pemicu terganggunya kesehatan mental bagi setiap warga binaan. Namun, dalam menjalankan setiap pembinaan yang diberikan, masing-masing individu tentu memiliki harapan agar bisa keluar dari zona keterpurukan dengan berusaha berdamai terhadap diri sendiri dan memperoleh kesejahteraan (*well-being*). Hal ini juga yang diharapkan oleh para warga binaan di rumah tahanan negara kelas IIB Maumere, agar memperoleh kesejahteraan (*well-being*) selama menjalani masa pembinaan. Kesejahteraan ini merupakan motivasi agar dapat menjadi seseorang yang lebih tangguh dan mampu menjalani masa pembinaan yang diberikan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Rutan Maumere kepada para warga binaan dalam menjalani masa pembinaannya, yaitu dengan menyediakan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan program pembinaan dan berupaya untuk memperdayakan warga binaan, dengan tujuan membantu mereka agar dapat menjadi lebih mandiri, meminimalisir agar dapat keluar dari zona keterpurukan, membantu agar mereka lebih produktif, serta mengurangi resiko para warga binaan untuk kembali melakukan tindak pidana. Melalui program atau jenis pekerjaan yang diberikan, warga binaan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat membantu mereka mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan kualitas hidup mereka setelah bebas. Meskipun para warga binaan juga bekerja, namun kesejahteraan mereka ditempat kerja berbeda dengan kesejahteraan para karyawan di tempat kerja lainnya, seperti kantor atau mitra tertentu.

Hal ini disebabkan oleh latar belakang status mereka sebagai warga binaan, sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraan selama bekerja. Menurut Farhtilah, dkk (2024) menjelaskan bahwa *workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan suatu perasaan makmur yang diperoleh dari tempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif dan negative serta rasa kepuasan dalam bekerja. Kesejahteraan yang melekat dalam diri seseorang memberikan nilai positif terhadap kondisi kesehatan mental dan minimnya tingkat stress (Manita, et.,al 2019:179). Selain itu, kesejahteraan dalam tempat kerja memberikan daya usaha bagi individu dalam meningkatkan produktivitas dan nilai kerja.

Fridayanti, (2019) menyatakan bahwa *work place well-being* sebagai kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai dipengaruhi oleh kepuasan terhadap aspek -aspek dalam pekerjaannya salah satunya, pekerjaan secara umum (*core affect*) dan nilai kerja (*work values*). Nilai kerja sebagai dimensi penting dalam menentukan kesejahteraan seseorang ditempat kerja (*work place well-being*). Nilai kerja yang tinggi menunjukkan komitmen, dan profesionalisme seorang individu. Hal ini, berdampak pada hasil kerja yang berkualitas, efisien, sehingga memberikan kontribusi positif baik kepada diri sendiri maupun mitra tersebut.

Ketika Seorang pekerja merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang maka mereka akan merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk bekerja dengan baik. Individu akan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan akan lebih

mudah mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang menarpakn nilai kerja dalam diri akan lebih termotivasi, puas dan loyal serta lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Menurut Putranto et al. (2014), nilai kerja didefinisikan sebagai keadaan psikologis, hubungan, atau kondisi material yang dimiliki setiap individu dalam upaya mencapai tujuan tertentu.

Sementara itu, Kambotoai et al. (2020) menjelaskan bahwa nilai kerja mencerminkan orientasi individu serta sikap terhadap pekerjaannya, termasuk hubungannya dengan rekan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang aman juga memberikan dampak positif bagi pekerja, karena kondisi tempat kerja menjadi faktor yang memengaruhi kesejahteraan individu dalam bekerja. Nilai kerja berperan dalam menentukan tujuan yang harus dicapai dalam menjalankan tugas, yang juga harus selaras dengan pemenuhan kebutuhan dasar individu. Faldesiani (2018) menambahkan bahwa nilai kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku organisasi, kinerja, produktivitas, serta komitmen terhadap organisasi.

Individu dengan nilai kerja yang tinggi cenderung merasakan kesejahteraan di tempat kerja, yang membuat mereka merasa lebih nyaman, bahagia, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian ini juga didukung oleh (Siu, Lu, & Cheng, 2008) terkait hubungan antara nilai-nilai kerja dan kesejahteraan yang telah dibuktikan dalam masyarakat Tiongkok. Penelitian ini mendemonstrasikan bahwa karyawan di Hong Kong dan Beijing mendapat nilai lebih tinggi. Nilai-nilai kerja melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan nilainya dimoderasi beberapa hubungan pemicu stres kesejahteraan. Oleh karena itu, kesejahteraan ditempat kerja (*work place well-being*) memiliki hubungan positif terhadap nilai-nilai kerja dan dianggap umum dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode korelasional untuk mengkaji hubungan antara work value dan workplace well-being pada warga binaan yang bekerja di Rumah Tahanan Kelas IIB Maumere. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh warga binaan, yang berjumlah 179 peserta, dengan sampel penelitian sebanyak 33 peserta.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang terdiri dari dua skala, yaitu skala work value dan workplace well-being, yang disusun menggunakan skala Likert. Uji validitas item dilakukan menggunakan corrected item-total correlation, sedangkan uji reliabilitas instrumen menggunakan metode Cronbach's alpha.

Hasil uji validitas terhadap skala work value menunjukkan bahwa 7 dari 25 item dinyatakan gugur. Sementara itu, uji reliabilitas menghasilkan nilai sebesar 0,769, yang menunjukkan bahwa skala tersebut termasuk dalam kategori sangat reliabel. Pada skala workplace well-being, sebanyak 17 dari 35 item dinyatakan gugur dalam uji validitas, sedangkan uji reliabilitas menghasilkan nilai 0,816, yang juga termasuk dalam kategori sangat reliabel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi product moment.

Selain itu, penelitian ini juga menerapkan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, di mana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Sementara itu, uji linearitas menggunakan deviation from linearity dengan kriteria signifikan jika nilai $p > 0,05$. Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan terkait hubungan antara *work value* dengan *workplace well-being* kepada warga binaan yang bekerja di rumah tahanan kelas IIB Maumere, ditemukan hasil sebagai berikut:

Hasil

Berikut adalah tabel hasil yang berisi hasil pengolahan data:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>WORK PLACE</i>	33	33.00	72.00	56.7273	8.04391
<i>WORK VALUE</i>	33	40.00	71.00	55.3636	7.72503
Valid N (listwise)	33				

Deskripsi dari data statistic penelitian tersebut menunjukkan nilai minimum variabel *work place well-being* yaitu 33.00 dan variabel *work value* 40.00. Sedangkan nilai maksimum variabel *work place well-being* adalah 72.00 dan nilai variabel *work value* adalah 71.00. Nilai rata-rata pada variabel *work place well-being* adalah 56.72, dan nilai rata-rata dari variabel *work value* adalah 55,36. Standar deviasi dari variabel *work place well-being* menunjukkan nilai 8.04 dan variabel *work value* menunjukkan nilai 7.72.

Analisis Data

Uji Normalitas

Tabel berikut menyajikan hasil uji asumsi, yaitu uji normalitas terhadap data yang telah dikumpulkan. Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi (0,05 atau 0,01). Berikut adalah hasil uji normalitas yang diperoleh melalui program SPSS 25.0.

Tabel 2: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	33
<i>Normal Parameters^a Mean</i>	.0000000
<i>Std. Deviation</i>	7.71193903
<i>Most Extreme Differences Absolute</i>	.116
<i>Positive</i>	.116
<i>Negative</i>	-.103
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.668
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.764
<i>a. Test distribution is Normal.</i>	

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai sebesar 0,764. Oleh karena itu, data dapat dikatakan berdistribusi normal karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Uji Lineritas

Setelah menyelesaikan uji normalitas, langkah berikutnya adalah uji linearitas. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah data yang diperoleh memiliki hubungan linear atau tidak. Data dianggap linear jika nilai signifikansi (linearity) yang dihasilkan kurang dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>WORK Between (Combined)</i>	1282.803	20	64.140	1.228	.365
<i>VALUE Groups Linearity</i>	6.468	1	6.468	.124	.731
<i>WORK Deviation from Linearity</i>	1276.335	19	67.176	1.286	.334
<i>PLACE Within Groups</i>	626.833	12	52.236		
<i>Total</i>	1909.636	32			

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa data yang didapat tidak linear. Nilai linearity menunjukkan signifikansi kurang dari 0.05, yaitu 0.731.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson untuk menganalisis hubungan antara work value dan workplace well-being. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan kriteria koefisien korelasi.

Tabel 4. Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup/Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,100	Sangat Kuat

Tabel berikut adalah hasil dari uji hipotesis korelasi *Pearson product moment* dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

		WORK PLACE	WORK VALUE
WORK PLACE	<i>Pearson Correlation</i>	1	.698
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	33	33
WORK VALUE	<i>Pearson Correlation</i>	.698	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	33	33

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel sebesar 0,000. Sesuai dengan ketentuan dasar dalam pengambilan keputusan uji korelasi, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kedua variabel memiliki hubungan atau korelasi. Selain itu, nilai Pearson correlation pada tabel 5 menunjukkan angka 0,698. Jika merujuk pada kriteria koefisien pada tabel 4, nilai korelasi 0,698 berada dalam rentang 0,60-0,799, yang dikategorikan sebagai korelasi kuat.

Pembahasan

Seorang pekerja dapat dikatakan sejahtera jika mampu menerapkan berbagai dimensi yang mendukung kenyamanan dan kebahagiaan di tempat kerja. Hudin et al. (2021) menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja dipengaruhi oleh penerapan dimensi intrinsik dan ekstrinsik dalam bekerja. Dimensi intrinsik mencakup tanggung jawab, makna pekerjaan, kemandirian, pemanfaatan keterampilan dan pengetahuan, serta pencapaian dalam bekerja. Sementara itu, dimensi ekstrinsik meliputi pengelolaan waktu kerja secara optimal, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan atas kinerja, penghargaan yang diberikan di tempat kerja, upah, serta jaminan keamanan kerja.

Penerapan aspek-aspek ini juga ditekankan kepada warga binaan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja. Apabila para warga binaan yang bekerja dapat menerapkan indikator atau prinsip di atas maka akan mampu bekerja secara efisien dan memperoleh kesejahteraan selama berada dalam masa pembinaan. Individu yang mampu menerapkan nilai kerja dalam diri memberikan nilai positif dalam meningkatkan *work place well-being*. Menurut Winurini (2023), *workplace well-being* merujuk pada kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.

Hal ini berkaitan dengan perasaan umum karyawan (*core affect*) serta nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik yang terdapat dalam pekerjaan (*work values*). Namun terdapat assesmen lain yang terjadi ditempat kerja, bahwa sebagian pekerja belum menerapkan setiap indikator yang tercantum ketika melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil wawancara kepada kedua warga binaan yang mendapat kepercayaan untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara kepada subjek (1) mengungkapkan bahwa dirinya merasa terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan dalam melakukan pekerjaan karena memiliki perasaan khawatir, apabila dalam bekerja dirinya melakukan kesalahan seperti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, berpengaruh terhadap lingkungan luar rutan, maka masa hukumannya akan diperpanjang, dan merasa bahwa dirinya tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Sehingga hal ini dapat berpengaruh pada tidak efektifnya individu tersebut bekerja yang ditandai dengan minimnya semangat kerja individu, kurang inisiatif dan proaktif, dan selalu

bergantung pada rekan kerja lainnya. Terkait tanggung jawab yang dipercayakan oleh atasan kepada para warga binaan yang bekerja, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhbar, et.,al (2020) bahwa tanggung jawab juga menjadi salah satu indikator penting dalam mewujudkan kesejahteraan di tempat kerja. Apabila individu tersebut mampu menerapkan rasa tanggung jawab dalam diri terhadap pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya maka individu tersebut dapat memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan selama bekerja. Sementara itu, faktor semangat kerja atau moral memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketika semangat kerja karyawan tinggi, mereka cenderung dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan menghasilkan produk yang berkualitas. Sebaliknya, jika semangat kerja rendah, efektivitas dan kualitas hasil kerja juga dapat menurun (Hidayat & Sungkono, 2023). Wawancara lain kepada subjek ke (2) mengungkapkan bahwa dirinya merasa nyaman mendapat kesempatan untuk bekerja, karena dapat menikmati lingkungan luar Rutan, sehingga menjadi lebih baik dan minim mengalami keterpurukan. Namun pribadinya beranggapan bahwa tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan keahliannya.

Meskipun demikian, karena adanya arahan langsung dari atasan, sehingga pribadinya menerima pekerjaan tersebut. Kondisi ini menimbulkan kebosanan dan ketidaknyamanan di lingkungan perkebunan, namun dirinya berupaya untuk tetap beradaptasi. Adapun hal lain yang disampaikan bahwa, dirinya dan beberapa rekan kerja sering menghabiskan waktu di tempat kerja dengan bercerita, beristirahat dalam waktu yang lama, sehingga memberikan pengaruh terhadap pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat waktu. Pernyataan ini menekankan pada aspek kepuasan terhadap kondisi pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian dari (Tamyiz, Iftayani, & Esterina, 2023:48) bahwa kepuasan kerja menjadi suatu perasaan positif tentang pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat, bahagia, rajin, dan menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, baik karena dipengaruhi oleh rekan kerja maupun kondisi ditempat kerja. Selain itu, berdasarkan hasil *sharing* bersama para warga binaan lainnya mengungkapkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya mereka memaknai pekerjaan tersebut dengan menerapkan aspek-aspek nilai kerja dan merasakan kesejahteraan selama berada di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara kepada warga binaan yang mendapat kepercayaan untuk bekerja atau sering dikenal dengan asimilasi, memberikan perspektif bagi peneliti bahwa terdapat sebagian besar warga binaan yang memaknai pekerjaan, menerapkan prinsip *work value* dan merasakan kesejahteraan selama berada ditempat kerja.

Namun adapun sebagian besar warga binaan yang belum memaknai pekerjaan tersebut dan merasakan kesejahteraan selama melakukan pekerjaan. Dari data dan hasil diatas penelitian ini memiliki tujuan utama yaitu untuk mengetahui hubungan antara *work value* dengan *work place well-being* pada para warga binaan yang bekerja. Barus et al. (2019) mengungkapkan bahwa nilai kerja yang diterapkan diharapkan dapat mendorong setiap individu untuk mengamalkan nilai tersebut dalam sikap dan perilaku saat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari batas dasar pengambilan keputusan 0.05 ($\text{sig} < 0.05$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara nilai kerja (*work value*) dan kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*). *Work value* yang melekat dalam diri individu memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja dan memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikis para pekerja. Dalam melakukan pekerjaan individu dituntut untuk memaknai pekerjaan yang diberikan dengan manajemen waktu sebaik mungkin. Hal ini perlu dilakukan karena dapat membentuk keseimbangan hidupnya antara jam kerjanya dengan kehidupan pribadinya.

Selanjutnya kemandirian, seorang pekerja juga perlu memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya sendiri tanpa ada imperativ secara terus menerus dari atasan. Jika individu tersebut semakin memaknai pekerjaan yang telah diembankan kepadanya, maka individu tersebut merasakan kebahagiaan yang dialami di tempat kerja. Adapun indikator penting lainnya bahwa seorang pekerja juga perlu untuk memaknai kondisi kerja. Hal ini dapat diketahui melalui kepuasan dari para pekerja terhadap keadaan ditempat kerja dan memiliki pandangan bahwa hal ini menjadi suatu peluang agar dapat keluar dari masa keterpurukan dan menjadi bagian penting dari *work value*.

Abdullah et al. (2020) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki modal psikologi tinggi cenderung lebih optimis, produktif, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini pada akhirnya berkontribusi terhadap kesejahteraan mereka, karena mereka merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Yusdiansyah & Sumanto (2022), yang menyatakan bahwa kesejahteraan tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, maka nilai kerja (*work value*) yang dihasilkan akan berkontribusi pada peningkatan kualitas perusahaan.

Penelitian lain dilakukan oleh (Siu, Lu, dan Cheng, 2008) terkait hubungan antara nilai-nilai kerja dan kesejahteraan yang telah dibuktikan dalam masyarakat Tiongkok. Penelitian ini mendemonstrasikan bahwa karyawan di Hong Kong dan Beijing mendapat nilai lebih tinggi. Nilai-nilai kerja melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan nilainya dimoderasi beberapa hubungan pemicu stres kesejahteraan. Oleh karena itu, kesejahteraan ditempat kerja (*work place well-being*) memiliki hubungan positif terhadap nilai-nilai kerja dan dianggap umum dalam penelitian ini.

Dengan demikian, kesejahteraan di tempat kerja memiliki peran penting dalam kelangsungan hidup karyawan serta hubungan yang harmonis dengan mitra kerja, sehingga tercipta manfaat bagi kedua belah pihak. Selain itu, kesejahteraan di tempat kerja juga berkontribusi dalam meningkatkan perilaku positif serta kinerja yang optimal. Hal ini semakin menegaskan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memberikan dampak positif jangka panjang bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Pelayanan yang telah terealisasi di Rumah Tahanan kelas IIB Maumere memberikan sisi positif bagi para warga binaan dalam menjalankan masa pembinaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Rutan Maumere kepada para warga binaan dalam menjalani masa pembinaannya, yaitu dengan menyediakan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan program pembinaan dan berupaya untuk memperdayakan warga binaan dengan berbagai jenis pekerjaan, dengan tujuan membantu mereka agar dapat menjadi lebih mandiri, membantu agar mereka lebih produktif, serta mengurangi resiko para warga binaan untuk kembali melakukan tindak pidana. Dalam bekerja individu dituntut untuk menerapkan *work value* sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan baik kepada individu itu sendiri maupun bagi mitra tempat bekerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada warga binaan yang bekerja di Rumah Tahanan kelas IIB Maumere ini menunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi yang termasuk pada kategori kuat yaitu (0,698). Semakin individu menerapkan nilai-nilai kerja maka semakin tinggi ia memperoleh kesejahteraan dan kebahagiaan ditempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. A., Abu Hassan, N., Juhdi, N. H., & Mat, N. (2020). Pengaruh nilai kerja terhadap tingkah laku kerja inovatif dan kesejahteraan psikologi: Modal psikologi sebagai pengantara. *International Journal of Management Studies (IJMS)*, 27(1), 123-150.
- Akhbar, M. N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2020). Peran kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesiapan untuk berubah. *Psikologika: Jurnal pemikiran dan penelitian*
- Barus, D. A. B., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Work Value, Tingkat Pendidikan Budaya Etnis Batak Toba Pada Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian Indigeneous). *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 10-22. *Psikologi*, 25(2), 229-244.
- Faldesiani, R. (2018). Analisis work values dan kepuasan kerja terhadap work engagement karyawan pt. kimia farma di bandung. *Jurnal Manajerial*, 20(1), 171-187
- Farahtilah, A., Taibe, P., & Minarni, M. (2024). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 45-51.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Psymphathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-Being dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-11.
- Hidayat, T., & Sungkono, S. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Pada Karyawan Pt Karya Asri Mandiri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 220-228
- Kambotoai, M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2020). Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Self-Efficacy. *Productivity*, 1(4), 317-321.
- Manita, E., Mawarpury, M., Khairani, M., & Sari, K. (2019). Hubungan stres dan kesejahteraan (well-being) dengan moderasi kebersyukuran. *Gadja Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(2), 178-186.
- Putranto, N. H. N. H., & Ingarianti, T. M. (2014). Nilai kerja pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 4(2), 113-129.
- Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Lu, C. Q. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of stress management*, 12(3), 274.
- Tamyiz, I. M., Iftayani, I., & Esterina, M. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Sters Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Integrasi Riset Psikologi*, 1(1).
- Winurini, S. (2023). Workplace Well-Being Dan Psychological Capital Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Yogyakarta. *Kajian*, 25(3), 251-268.
- Yusdiansyah, M. F., & Sumanto, A. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD Surya Onix. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(3), 104-121.