

**WORKPLACE WELL-BEING GURU TAMAN
KANAK-KANAK
(Analisis Variabel Organisasional sebagai Anteseden)**



oleh :
TRI NA'IMAH
20182010006

DISERTASI

Diajukan kepada Program Studi Doktor Psikologi Pendidikan Islam Program
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Guna Memenuhi
Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Doktor dalam
Ilmu Psikologi Pendidikan Islam

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

1. Disertasi ini adalah asli dan merupakan karya tulis saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Promotor dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang dirujuk sumbernya dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Yogyakarta, 7 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



Tri Na'imah
20182010006

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Psikologi Pendidikan Islam.

Disertasi ini disusun pada masa pandemi karena adanya virus covid-19, sehingga seringkali menemui hambatan. Tetapi penulis mendapat dukungan pemikiran, moril dan material dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Oleh karena itu penulis menghaturkan terima kasih kepada Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MBA selaku promotor dan Dr. Abd. Madjid, M.Ag. selaku Co-Promotor yang selalu memberi wawasan keilmuan, memberi inspirasi dan motivasi dalam penyusunan disertasi dan publikasi artikel ilmiah.

Penulis sampaikan terimakasih kepada Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Ir. Sri Atmaja P. Rosyidi, ST., MSc.Eng., Ph.D., P.Eng.IPU., ASEAN.Eng. atas kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat menimba ilmu di Pascasarjana UMY. Terimakasih juga kepada Ketua dan Sekretaris Program Studi serta staf administrasi Program Studi Psikologi Pendidikan Islam yang telah melayani dengan tulus dan ikhlas selama penulis menempuh pendidikan. Terimakasih atas kebijakan dan memudahkan proses studi penulis. Terimakasih kepada segenap tim penguji disertasi ini, Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MBA, Dr. Abd. Madjid, M.Ag., Prof. Dr. Asmadi Alsa, SU, Dr. Khoiruddin Bashori, M.Si., Dr. Risydah Fadilah.,S.Psi., M.Psi, Psikolog dan Prof. Taufik Kasturi, M.Si., Ph.D

atas semua pertanyaan, saran dan kritik yang membangun sehingga penulis dapat meningkatkan kualitas disertasi ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada segenap pimpinan Majelis Dikdasmen, Pimpinan Daerah ‘Aisyiah Banyumas yang telah memberikan ijin penelitian. Penghargaan yang tinggi kepada seluruh guru Taman Kanak-Kanak Bustanul ‘Athfal, khususnya yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, sejak dari wawancara studi pendahuluan, *focus group discussion* dan pengisian instrumen penelitian. Terimakasih kepada Dr. Majang Palupi, BBA., MBA., Retno Dwiyanti, M.Si dan Dr. Ujung Dwi AW, M.Si yang telah banyak memberi pencerahan dalam penyusunan instrumen penelitian dan memvalidasi instrumen penelitian.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan para wakilnya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan program doktor dan memberikan bantuan biaya pendidikan. Terimakasih kepada Dekan, wakil dekan serta teman-teman dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang telah memberi *support* yang luar biasa. Semoga ilmu yang penulis dapatkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan keilmuan di UMP pada umumnya khususnya Fakultas Psikologi.

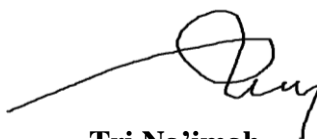
Secara khusus penulis ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada suami tercinta, Joko Kus Subiyanto serta putri-putri terbaik Adiba Kamalia Putri dan Nabila Iffati Affanin Putri atas keikhlasan, kesabaran, motivasi, doa yang tidak pernah putus, serta pengorbanan waktu dan tenaga demi memberikan kesempatan kepada penulis untuk

melanjutkan pendidikan doktoral ini sehingga dapat selesai dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini tentu jauh dari sempurna dan tak lepas dari kekurangan dan keterbatasan. Untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang membangun. Semoga Allah SWT yang akan membalas semua kebaikan tersebut dengan pahala serta limpahan rahmat dan hidayah-Nya, Amin. Harapan penulis disertasi ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang pengembangan organisasi Pendidikan Islam.

Yogyakarta, Mei 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tri Na'imah', with a long horizontal line extending to the left.

Tri Na'imah
NIM. 20182010006

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS	v
NOTA PERSETUJUAN	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
الملخص.....	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	xiii
KATA PENGANTAR	xix
DAFTAR ISI	xxii
DAFTAR TABEL	xxiv
DAFTAR GAMBAR	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI	16
A. Pendekatan Hedonik dan Eudaimonik tentang <i>Well-being</i>	16
B. Konsep <i>Workplace Well-being</i>	22
C. Faktor Antecedent <i>Workplace Well-being</i>	25
D. Konsep Keadilan Organisasional	31
E. Konsep Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	35
F. Konsep <i>Workplace Spirituality</i>	39
G. Kerangka Berfikir	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
A. Pendekatan Penelitian	54
B. Tahap pertama: Proses Penelitian Kualitatif ..	56
C. Tahap kedua: Proses Penelitian Kuantitatif ...	59

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	75
	A. Orientasi Kancah Penelitian	75
	B. Pelaksanaan Penelitian	75
	C. Hasil Penelitian	102
	D. Pembahasan	119
	E. <i>Theoretical Implications</i>	149
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	159
	B. Saran	159
DAFTAR PUSTAKA		162
LAMPIRAN		189

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Variabel Penelitian	60
Tabel 2	Skoring Skala Penelitian	63
Tabel 3	<i>Blue Print</i> Skala Keadilan Organisasional	63
Tabel 4	<i>Blue Print</i> Skala Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	64
Tabel 5	<i>Blue Print</i> Skala <i>Workplace Spirituality</i>	65
Tabel 6	<i>Blue Print</i> Skala <i>Workplace Well-being</i>	65
Tabel 7	Profil Informan	76
Tabel 8	Hasil <i>Open Coding</i>	77
Tabel 9	Hasil <i>Axial Coding</i>	81
Tabel 10	Hasil <i>Selective Coding</i>	82
Tabel 11	Data Demografi Responden	86
Tabel 12	Hasil Uji Anova Satu Faktor Keadilan Organisasional Berdasarkan Masa Kerja dan Usia	87
Tabel 13	Hasil Uji Anova Satu Faktor Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Berdasarkan Masa Kerja dan Usia	87
Tabel 14	Hasil Uji Anova Satu Faktor <i>Workplace Spirituality</i> Berdasarkan Masa Kerja dan Usia	88
Tabel 15	Hasil Uji Anova Satu Faktor <i>Workplace Well-being</i> Berdasarkan Masa Kerja dan Usia	89
Tabel 16	Hasil Uji Validitas Isi	90
Tabel 17	Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala Keadilan Organisasional	94
Tabel 18	Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	95
Tabel 19	Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala <i>Workplace Spirituality</i>	95
Tabel 20	Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala <i>Workplace Well-being</i>	96
Tabel 21	Hasil Uji Reliabilitas	97
Tabel 22	<i>Rotated Component Matrix</i> Variabel Keadilan Organisasional	97
Tabel 23	<i>Rotated Component Matrix</i> Variabel Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	99
Tabel 24	<i>Rotated Component Matrix</i> Variabel <i>Workplace Spirituality</i>	100

Tabel 25	<i>Rotated Component Matrix</i> Variabel <i>Workplace Well-being</i>	101
Tabel 26	Deskripsi Data Penelitian	102
Tabel 27	Hasil Uji Normalitas	103
Tabel 28	Hasil Uji Multikolinieritas	104
Tabel 29	Hasil Uji Linieritas Variabel Keadilan Organisasional terhadap <i>Workplace Well-being</i>	105
Tabel 30	Hasil Uji Linieritas Variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Workplace Well-being</i>	105
Tabel 31	Hasil Uji Linieritas Variabel <i>Workplace Spirituality</i> terhadap <i>Workplace Well-being</i>	106
Tabel 32	Hasil Uji Glesjer	107
Tabel 33	Hasil Analisis Parsial	108
Tabel 34	Nilai Koefisien Determinasi <i>R Square</i>	109
Tabel 35	Hasil Uji Simultan	110
Tabel 36	Nilai Koefisien Determinasi <i>Adjusted R Square</i>	110
Tabel 37	Hasil uji Moderasi Sub Group <i>Workplace Spirituality</i> pada Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap <i>Workplace Well-being</i>	111
Tabel 38	Nilai Koefisien Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap <i>Workplace Well-being</i>	112
Tabel 39	Hasil uji Moderasi Sub Group <i>Workplace Spirituality</i> pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Workplace Well-being</i>	113
Tabel 40	Nilai Koefisien Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Workplace Well-being</i>	114
Tabel 41	Hasil Analisis Regresi Keadilan Organisasional dan <i>Workplace Well-being</i> Dengan Usia Sebagai Kontrol	115
Tabel 42	Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Transformasional dan <i>Workplace Well-being</i> Dengan Usia Sebagai Kontrol	116
Tabel 43	Hasil Analisis Regresi Keadilan Organisasional dan <i>Workplace Well-being</i> Dengan Masa Kerja Sebagai Kontrol	117
Tabel 44	Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Transformasional dan <i>Workplace Well-being</i> Dengan Masa Kerja Sebagai Kontrol	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Perbedaan antara pendekatan hedonik dengan eudaimonik tentang <i>well-being</i>	19
Gambar 2	Kerangka Berfikir	52
Gambar 3	Proses Penelitian <i>Eksploratoris Sekuensial</i>	56
Gambar 4	Proses Analisis Komparatif Konstan	59
Gambar 5	Model Konseptual <i>Workplace Well-being</i>	83
Gambar 6	Konstruk <i>Workplace Well-being</i> Guru	149