HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *PERSONALITY TRAIT* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA *SHADOW TEACHER*

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Studi S-1 Psikologi (S. Psi)

NOVANDA CITRA DWI MENTARI

NIM. J71216121

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN PENELTIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being* Pada *Shadow Teacher*" merupakan hasil penelitian yang diajukan untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dengan tujuan memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya lain yang sama persis dengan karya ini, kecuali yang secara tertulis diacu dalam karya ini da disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 29 September 2020

METERAI TEMPEL
4D0BEAHF360848140
6000
ENAM RIBU RUPIAH

NOVANDA CITRA DWI MENTARI

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being* pada *Shadow Teacher*

Oleh:

Novanda Citra Dwi Mentari

J712161212

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 20 Juli 2020

Dr. Suryani, S. Ag., S. Psi., M. Si

NIP. 197708122005012004

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *PERSONALITY TRAIT* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA *SHADOW TEACHER*

Yang disusun oleh:
Novanda Citra Dwi Mentari
J71216121

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Surabaya, 29 Juli 2020

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. Dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji
Penguji I,

Dr. Suryani, S.Ag, S.Psi, M.Si
NIP. 197708122005012004

Penguji II,

Dra. Hj. Siti. Azizah Rahayu, M.Si
195510071986032001

Penguji III,

Drs. Hamim Rosyidi, M.Si
196208241987031002

Penguji IV,

Lufiana Harnany Utami, S.Pd, M.Si
197602272009122001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Novanda Citra Dwi Mentari
NIM : J71216121
Fakultas/Jurusan : Fakultas Psikologi & Kesehatan / Psikologi
E-mail address : novandacitra10@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Hubungan Perceived Organizational Support dan Personality Trait dengan Workplace Well-Being pada Shadow Teacher

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 29 September 2020

Penulis

(Novanda Citra Dwi)
nama terang dan tanda tangan

Dipindai dengan CamScanner

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being* pada *Shadow Teacher*. Subjek dalam peneltiain ini berjumlah 62 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan *snowball sampling*. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 16 *for windows*. Berdasarkan analisa data, didapatkan terdapat hubungan positif antara *Perceived Organizational Support* dengan *Workplace Well-Being* dengan nilai koefisien sebesar 0,442 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sedangkan pada *personality trait*, yakni dimensi *extraversion* (r = 0,603), agreeableness (r = 0,909), *conscientiousness* (r = 0,205), *neuroticism* (r = 0,585), dan *openess to experience* (r = 0,599) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan dengan *workplace well-being*. Berdasarkan uji F, didapatkan bahwa *perceived organizational support* dan dimensi *personality trait* memiliki hubungan positif dengan *workplace well being* (r = 0,001).

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Personality Trait, Workplace Well-Being.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The study aims to determine the relationship between Perceived Organizational Support and Personality Trait with Workplace Well-Being in Shadow Teacher. The subjects in this study were 62 people. This study used a quantitative method using a correlational approach. Data collection techniques using snowball sampling. Hypothesis testing uses multiple linier regresion test with SPSS 16 for windows. The result, it was found that there was a positive relationship between Perceived Organizational Support and Workplace Well-Being with a coefficient value of 0,422 and a significant value of 0,000 (p < 0.05). Whereas in personality, the dimensions of extraversion (r = 0,603), agreeableness (r = 0,909), conscientiousness (r = 205),, neuroticism (r = 0,585), and openess to experience (r = 0,599) indicate there is no relationship with workplace well-being. Based on F test, found that perceived organizational support and personality trait dimensions had a positive relationship with workplace well-being (r = 0,001).

Keywords: *Perceived Organizational Support, Personality Trait, Workplace Well-Being*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERNYATAAN ..... **ii**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

MOTTO ..... **vi**

INTISARI ..... **vii**

ABSTRACT ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 9
E. Keaslian Penelitian 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **13**

A. *Workplace Well-Being* 13
   1. Pengertian *Workplace Well-Being* 13
   2. Aspek-aspek *Workplace Well-Being* 13
   3. Faktor-faktor *Workplace Well-Being* 16
B. *Perceived Organizational Support* 18
   1. Pengertian *Perceived Organizational Support* 18
   2. Aspek-aspek *Perceived Organizational Support* 19
   3. Faktor-faktor *Perceived Organizational Support* 21
C. *Personality Trait* 22
   1. Pengertian *Personality Trait* 22

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Aspek-aspek *Personality Trait* 23
3. Faktor-faktor *Personality Trait* 25

D. Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being* 27
E. Kerangka Teori 30
F. Hipotesis 33

BAB III METODE PENELITIAN 34

A. Rancangan Penelitian 34
B. Identifikasi Variabel 34
C. Definisi Operasional 35
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 36
1. Populasi 36
2. Sampel 36
3. Teknik Sampling 37
E. Instrumen Penelitian 37
1. Uji Indeks Daya Beda Aitem 38
2. Uji Reliabilitas 43
F. Analisis Data 44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46

A. Hasil Penelitian 46
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 46
2. Deskripsi Hasil Penelitian 47
B. Uji Hipotesis 65
C. Pembahasan 68

BAB V PENUTUP 76

A. Kesimpulan 76
B. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA 78

LAMPIRAN 82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kategori Jawaban Skala Likert 39
Tabel 2. *Blue Print* Skala *Personality Trait* 40
Tabel 3. *Blue print* Skala *Workplace Well-Being* setelah Uji Indeks Daya Beda 41
Tabel 4. *Blue Print* Skala *Perceived Organizational Support* 42
Tabel 5. *Blue print* skala *Perceived Organizational Support* setelah Uji Indeks Daya Beda Aitem 42
Tabel 6. *Blue Print* Skala *Personality Trait* 43
Tabel 7. *Blue Print* Skala *Personality Trait* setelah Uji Indeks Daya Beda Aitem 44
Tabel 8 . Uji Reliabilitas Skala 45
Tabel 9. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia 49
Tabel 10. Statistik Deskriptif *Workplace Well-Being* Berdasarkan Usia 50
Tabel 11. Statistik Deskriptif *Perceived Organizational Support* Berdasarkan Usia 51
Tabel 12. Statistik Deskriptif *Personality Trait* Berdasarkan Usia 53
Tabel 13. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin 54
Tabel 14. Statistik Deskriptif *Wokrplace Well-Being* Berdasarkan Jenis Kelamin 55
Tabel 15. Statistik Deskriptif *Perceived Organizational Support* Berdasarkan Jenis Kelamin 55
Tabel 16. Statistik Deskriptif *Personality Trait* Berdasarkan Jenis Kelamin 56
Tabel 17. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Masa Bekerja 57
Tabel 18. Statistik Deskriptif *Workplace Well-Being* Berdasarkan Lama Bekerja 57
Tabel 19. Statistik Deskriptif *Perceived Organizational Support* Berdasarkan Lama Bekerja 59
Tabel 20. Statistik Deskriptif *Personality Trait* Berdasarkan Lama Bekerja 60
Tabel 21. Deskripsi Data Statistik Variabel 61
Tabel 22. Kategori *Workplace Well-Being* 62
Tabel 23. Kategori *Perceived Organizational Support* 62
Tabel 24. Kategori *Personality Trait* 63
Tabel 25. Kategorisasi *Trait Extraversion* 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 26. Kategorisasi *Trait Agreeableness* 64
Tabel 27. Kategorisasi *Trait Conscientiousness* 65
Tabel 28. Kategorisasi *Trait Neuroticism* 65
Tabel 29. Kategorisasi *Trait Openess to Experience* 66
Tabel 30. Uji Normalitas 66
Tabel 31. Uji Spearman 68
Tabel 32. Uji F 70
Tabel 33. Hubungan Variabel Prediktor dengan *Workplace Well-Being* 70

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teorik Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being*.....33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. *Blue Print Workplace Well-Being*.....83

Lampiran 2. *Blue Print Perceived Organizational Support*.....86

Lampiran 3. *Blue Print Personality Trait*.....88

Lampiran 4. Skala *Workplace Well-Being*.....90

Lampiran 5. Skala *Perceived Organizational Support*.....93

Lampiran 6. Skala *Personality Trait*.....95

Lampiran 7. Hasil Data Mentah *Workplace Well-Being*.....98

Lampiran 8. Hasil Data Mentah *Perceived Organizational Support* 101

Lampiran 9. Hasil Data Mentah *Personality Trait*..... 104

Lampiran 10. Hasil Uji Daya Beda Aitem *Workplace Well-Being* 107

Lampiran 11. Hasil Uji Daya Beda Aitem *Perceived Organizational Support* 108

Lampiran 12. Hasil Uji Daya Beda Aitem *Personality Trait*..... 109

Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas *Workplace Well-Being* 110

Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas *Perceived Organizational Support* 110

Lampiran 15. Hasil Uji Reliabilitas *Personality Trait*..... 110

Lampiran 16. Hasil Uji Deskripsi Subjek 111

Lampiran 17. Hasil Uji Deskripsi Data..... 115

Lampiran 18. Hasil Uji Kategoritas Data..... 116

Lampiran 19. Hasil Uji Normalitas 120

Lampiran 20. Hasil Uji Hipotesis 122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara maju di Asia Tenggara yang sedang membangun sistem pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus yang biasa dikenal sebagai pendidikan inklusi. Pendidikan inklusi adalah sebuah sistem pendidikan yang ada di sekolah reguler yang memberikan fasilitas lebih dari sekolah lain pada siswa yang membutuhkan pendidikan khusus (Rahmawati, 2018). Hal ini juga dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 70 Tahun 2009 bahwa pendidikan inklusi merupakan sebuah sistem pendidikan untuk siswa berkebutuhan khusus agar mendapatkan kesempatan pendidikan yang sama dengan peserta didik lainnya di sekolah umum seperti Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/K). Selain itu, Peraturan Walikota Surabaya Nomor 47 Tahun 2013 juga menjelaskan bahwa pendidikan khusus adalah pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesuliutan dalam mengikuti proses belajar-mengajar karena adanya kelainan fisik, mental, sosial, dan emosional, dan/atau memiliki ppotensi kecerdasan dan bakat istimewa. Salah satu kriteria dari sekolah yang menyelenggarakan pendidikan inklusif ini harus memiliki guru pendidikan khusus (GPK) dari Pendidikan Luar Biasa yang didapatkan melalui

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perbantuan dari lembaga lain (Suparno, dk., 2007). Sistem pendidikan inklusi ini harus menjadi sistem pendidikan yang baik agar siswa dengan berkebutuhan khusus baik yang mempunyai keterbatasan maupun yang mempunyai kemampuan di atas rata-rata mendapatkan pendampingan secara khusus dan maksimal dengan adanya guru pendamping atau *shadow teacher* (Rahmawati, 2008)

Shadow teacher adakah seorang guru pendamping pra sekolah dan sekolah dasar yang bekerja secara langsung dengan seorang anak berkebutuhan khusus selama masa tahun-tahun pra sekolah dan sekolah dasar. Yuwono (2017) juga mendefinisikan guru pendamping atau *shadow teacher* adalah guru yang mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam bidang anak berkebutuhan khusus yang bekerja sama dengan guru reguler untuk membantu dalam hal menciptakan pembelajaran yang bersifat inklusif. Dengan kata lain, *shadow teacher* adalah guru pendamping yang memiliki keahlian dalam menangani siswa dengan berkebutuhan khusus dan memiliki peran dalam membantu guru kelas reguler dalam proses belajar mengajar.

Shadow teacher berperan dalam memahami kesulitan belajar siswanya dan menangani siswa berkebutuhan khusus dengan baik sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Selain itu, *shadow teacher* juga berperan penting dalam meningkatkan proses belajar mengajar di dalam kelas, baik dalam hal berkomunikasi, partisipasi dalam kelas, menunjukkan sopan dan santun pada orang lain, dapat bersosialisasi dengan baik, serta mampu mengontrol emosi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan perilakunya. *Shadow teacher* juga dapat membantu siswa berkebutuhkan khusus agar dapat lebih mandiri dan tidak selalu bergantung pada orang lain.

Sekolah inklusi memerlukan beberapa fasilitas tambahan untuk menunjang pendidikan siswa berkebutuhan khusus di sekolah tersebut. Namun, banyak sekolah umum yang masih kekurangan dalam hal fasilitas untuk mengakomodasi siswa berkebutuhan khusus. Selain itu, *shadow teacher* harus bekerja memenuhi target kurikulum dengan fasilitas terbatas dan terlalu banyak bekerja sendiri (Ramdhani, Indrianawati & Fardana, 2019) dimana akan mempengaruhi kinerja dari guru tersebut menjadi kurang maksimal. Selain itu juga dapat mempengaruhi kualitas pendidikan inklusi.

Kualitas pendidikan inklusi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kurikulum, kualitas pendidik, infrastruktur, dana, manajemen, lingkungan, dan proses pembelajaran. Untuk memenuhi kualitas pendidik yang baik, seorang guru harus mendapatkan pengembangan, keterampilan, pengembangan karir yang baik dan kesejahteraan (Zakia, 2015) *Shadow teacher* membutuhkan lebih banyak perhatian di sekolah inklusif, terutama di sekolah umum yang memiliki siswa dengan berkebutuhan khusus. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *shadow teacher* di Surabaya, mengatakan bahwa *shadow teacher* merasa tidak dihargai oleh lembaga mereka dalam hal pengakuan peran, meskipun mereka telah memberikan tenaga dan waktu untuk bekerja hingga lembur. Tuntutan kerja yang berat menyebabkan tekanan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan guru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kebutuhan *shadow teacher* di sekolah inklusi yang menjadi tempat kerjanya telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditawar lagi untuk prioritas terpenuhinya. Maka dari itu, kesejahteraan dalam sebuah tempat kerja menjadi hal yang sangat penting mengingat sebagian besar waktu *shadow teacher* dihabiskan untuk bekerja dan membutuhkan kesabaran dan perhatian yang besar ketika mengajar siswa dengan berkebutuhan khusus, karena karakter siswa yang sangat sensitif dan sulit untuk dipertahankan (Rosdiana, 2013).

Kesejahteraan pekerja atau *employee well-being* adalah salah satu faktor yang terpenting dalam sebuah perusahaan karena memiliki pengaruh yang dalam keefektifan bekerja yang berhubungan dengan kesehatan individu, performa dalam bekerja, ketidakhadiran ketika bekerja, kepuasan kerja, dan pergantian individu. Page (2005) membagi *employee well-being* menjadi tiga komponen, yakni *subjective well-being* (kepuasan kehidupan pribadi), *psychological well-being* (penerimaan diri secara interpersonal, lingkungan, dan lain-lain) dan *workplace well-being* (kesejahteraan di tempat kerja)

Kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being* adalah sebuah perasaan kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya (Page, 2005). *Workplace well-being* terkait dengan perasaan nyaman dan tidak nyaman bercampur dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas individu secara umum pada tempat kerjanya (*core affect*) dan nilai pekerjaan baik baik ekstrinsik maupun intrinsik sebagai derajat harga, kepentingan, dan hal-hal lain yang disukai oleh individu di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tempat kerja (*work values*). Page (2005) juga membagi *workplace well-being* menjadi 2 dimensi *workplace well-being* yakni dimensi intrinsik yang terdiri dari bertanggung jawab dalam bekerja, makna pekerjaan, mandiri dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, dan perasaan ingin berprestasi. Sedangkan dimensi ekstrinsik memuat pemanfaatan waktu, kondisi kerja, supervisi, peluang untuk mendapatkan promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan individu di tempat kerja, upah atau gaji dan keamanan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Global (2018) mengenai kesejahteraan karyawan menunjukkan bahwa 72,8% subjek mengatakan ancaman terbesar bagi kesejahteraan staf adalah tekanan dari lingkungan kerja dan 35,8% khawatir tentang bagaimana cara mengelola kesejahteraan tenaga kerja yang telah menua. Selain itu, Herwanto dan Ummi (2017) mengatakan bahwa 62% subjek memiliki *workplace well-being* yang rendah, sedangkan hanya 38% subjek yang memiliki *workplace well-being* yang tinggi. Namun berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniati (2015) yang menyatakan bahwa terdapat 42,3% subjek memiliki *workplace well-being* yang rendah.

Terdapat beberapa faktor dari *workplace well-being* menurut Page (2005) yakni kepuasan (kepuasan hidup dan kerja), kepribadian (*personality trait*), *core self-evaluation*, tujuan dan pencapaian kerja, *life value* dan *work values.* Selain itu, Danna (1999) juga memaparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* yakni *work setting* (pengaturan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik fisik maupun psikologis), *occupational stress* (stress yang terjadi di tempat kerja), dan *personality trait* (kepribadian). Caesens, Stinghamber dan Ohana (2016) menyatakan bahwa faktor organisasi yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* adalah *perceived organizational support* yang mengatakan bahwa dukungan organisasi dapat menciptakan perasaan aman dan memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawan.\

Perceived Organizational Support adalah salah satu variabel organisasi yang mana dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan dan stres di tempat kerja dan secara aktif dapat meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986) menyatakan bahwa *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi yang mereka jalani dapat memberikan penghargaan dan kepedulian dalam hal kesejahteraan mereka. Karyawan akan merasa didukung ketika organisasi yang mereka jalani menerapkan keadilan, memiliki pengawas yang mendukung dan pengharfaan serta kondisi kerja yang baik yang kemudian akan berdampak pada kualitas sistem pendidikan khusus di sekolah umum (Rhoades & Eisenberger, 2002; Ramadhani, Indrianawati & Fardana, 2019). Semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula *workplace well-being*nya. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari, Yuniasanti, dan Fitriana (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being*, yakni *personality trait* atau kepribadian (Danna, 1999). Dalam penelitian ini, teori *personality trait* yang digunakan menggunakan model dari *Big Five Personality Trait* karena model tersebut merupakan pendekatan yang ada dalam psikologi kepribadian yang mengelompokkan kepribadian menggunakan analisis faktor sifat, dengan menggunakan lima kategori sifat secara umum yakni *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism,* dan *openess to experience* yang meliputi emosi, sosial dan tindakan (Sudjinawati, 2010; Pervin 2010). Dengan kata lain, *personality trait* merupakan sebuah pendekatan psikologi yang memiliki lima kategori sifat yang digunakan untuk menganalisa kepribadian individu.

Kepribadian individu memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja dimana secara keseluruhan juga memiliki dampak pada *workplace well-being,* Kepribadian yang positif memberi perbedaan yang cukup signifikan terhadap *extraversion*. Sementara kepribadian negatif memberi varians terhadap *neuroticism*. Sehingga *extraversion* dan *neuroticism* menjadi prediktor kuat untuk mempengaruhi kepuasan kerja dan tingkat *workplace well-being* dari individu tersebut. Namun, *openess to experience, conscientiousness* dan *extraversion* dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis keseluruhan individu yang tinggi dalam hal kreatif, *coping,* sosial, fisik, maupun esensial sehingga kinerja menjadi lebih baik dan kepuasan kerja dapat dicapai. Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2013) mengatakan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh terhadap interpretasi mengenai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suatu hal. Selain itu, kepribadian juga memiliki pengaruh pada lingkungan kerja (Bandura, 1997). Lingkungan kerja yang baik seperti adanya dukungan dari atasan, adanya keadilan dalam bekerja dan adanya penghargaan dapat mempengaruhi persepsi individu mengenai lingkungan kerja yang mendukungnya sehingga individu merasakan adanya kesejahteraan di tempat kerja dan menunjukkan dengan perilaku dalam hal pengembangan diri sehingga menjadi lebih produktid dalam bekerja.

Berdasarkan paparan di atas, fenomena *workplace well-being* sampai saat ini masih menjadi topik yang menarik untuk diteliti karena tidak banyak studi yang mengkaji tentang *workplace well-being* pada *shadow teaxher* yang mana menjadi pekerjaan yang kurang disorot dan mendapatkan perhatian pada kesejahteraan tiap individu. *Perceived organizational support* sangat penting untuk diteliti karena menjadi salah satu faktor kesejahteraan individu dari eksternal di tempat kerja, sedangkan *personality trait* juga penting karena hal itu yang dapat menentukan individu dapat sejahtera dari segi internal. Selain itu, dapat menjadi perhatian akan masalah yang dihadapi oleh *shadow teacher* di lapangan sehingga dapat memberikan fasilitas dan dukungan yang terkait dengan meningkatkan *workplace well-being shadow teacher* sehingga *shadow teacher* dapat bekerja menjadi lebih optimal dalam mendampingi anak berkebutuhan khusus serta meningkatkan hubungan interpersonal antara atasan dan kolega dengan *shadow teacher* sehingga *shadow teacher* merasa mendapat pengakuan atas hasil kerjanya.

Pada penelitian sebelumnya, terdapat beberapa penelitian *workplace well-*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

being yang dikaji bersama variabel *perceived organizational support* dan variabel *personality trait.* Namun, dilakukan secara terpisah. Penelitian ini akan melihat "Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being* pada *Shadow Teacher*"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengungkap rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*?
2. Apakah terdapat hubungan antara *extraversion* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*?
3. Apakah terdapat hubungan antara *agreeableness* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*?
4. Apakah terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*?
5. Apakah terdapat hubungan antara *neuroticism* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*?
6. Apakah terdapat hubungan antara *openess to experience* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*?
7. Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support, extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism,* dan *openess to experience* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan dari *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*.
2. Untuk mengetahui hubungan dari *extraversion* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*
3. Untuk mengetahui hubungan dari *agreeableness* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*
4. Untuk mengetahui hubungan dari *conscientiousness* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*
5. Untuk mengetahui hubungan dari *neuroticism* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*
6. Untuk mengetahui hubungan dari *openess to experience* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*
7. Untuk mengetahui hubungan dari *perceived organizational support, extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism,* dan *openess to experience* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Manfaat Teorits

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi, pengetahuan dan kontribusi bagi perkembangan ilmu di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi tentang *perceived organizational support* dan *personality trait* pada *shadow teacher* berdasarkan *workplace well-being.*

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan sumberi informasi bahwa *perceived organizational support* dan *personality trait* mempengaruhi *workplace well-being* pada *shadow teacher.* Selain itu, *shadow teacher* diharapkan agar bisa mencapai *workplace well-being* dengan mengembangkan kemampuan dan minat untuk berprestasi.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang *workplace well-being* salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Utarim Yuniasanti dan Fitriana (2019) yang berjudul "Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan PT.X Yogyakarta" menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT. X Yogyakarta. Penelitian selanjutnya berjudul Hubungan *Job Demands* dengan *Workplace Well-Being* pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri oleh Wulan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Putri (2016) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job demands* terhadap *workplace well-being* sebesar 20,8% pada guru sekolah luar biasa negeri.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari dan Kurniawan (2019) yang berjudul "Hubungan antara *Job Crafting* dan *Workplace Well-Being* Pada Karyawan" menunjukkan adanya hubungan positif antara *job crafting* dan *workplace well-being,* Penelitian yang dilakukan oleh Anwarsyah dan Radikun (2012) tentang hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift* menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being.* Hal ini ditunjukkan dengan adanya pekerja yang memiliki tingkat *job demands* yang rendah, pekerja juga memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth (2017) di Jawa Barat yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being.*

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Global (2018) mengenai kesejahteraan karyawan menunjukkan hasil bahwa 72,8% subjek mengatakan ancaman terbesar bagi kesejahteraan staf adalah tekanan kerja da 35,8% subjek khawatir tentang bagaimana cara mengelola kesejahteraan tenaga kerja yang menua. Penelitian lain yang dilakukan oleh Herwanto dan Umi (2017), mengatakan bahwa 62% subjek memiliki *workplace well-being* yang rendah, sedangkan hanya 38% subjek memiliki *workplace well-being* yang tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil yang sama juga didapatkan pada penltian Yuniati (2015) bahwa 42,3% subjek memiliki *workplace well-being* yang rendah.

Zahro (2018) melakukan penelitian mengenai hubungan *work value* dengan *workplace well-being* di PT. Gressboard Mojokerto dengan 80 subjek dan menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan antara dua variabel tersebut dimana koefisiennya sebesar 0,656. Kemudian penelitian yang dilakukan Roemer dan Haarris yang berjudul ”*Perceived Organizational Support anda Well-Being: Role of psychological capital as a mediator”* menunjukkan bahwa psikologi kapital sangat berkontribusi dalam hubungan anatra *perceived organizational support* dan *well-being.* Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Marzuki (2013) yang menyatakan bahwa semua domain dari *personality trait* memiliki hubungan signifikan dengan *well-being.*

Dari keseluruhan penelitian sebelumnya, terdapat persamaan maupun perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaannya adalah menggunakan variabel *workplace well-being.* Perbedaan penelitian ini terletak pada teknik pengambilan data yang menggunakan *snowball* dan *shadow teacher* sebagai subjek yang belum banyak diteliti dalam variabel ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Workplace Well-Being*

1. Pengertian *Workplace Well-Being*

Menurut Page (2005), *workplace well-being* adalah rsa sejahtera yang diperoleh dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). Selain itu ada pula yang mendefinisikan *workplace well-being* dengan sebuah kondisi kesehatan fisik (sehat atau sakit) dan kesehatan psikis (tingkatan emosional dan tingkat kesehatan mental) pada setiap pekerja. Kesejahteraan psikoliogis karyawan merujuk pada kesehatan mentalnya hingga dapat menghasilkan karyawan yang produktif dan lebih bahagia.

Berdasarkan pengertian di atas, maka *workplace well-being* adalah rasa sejahtera yang diperoleh setiap individu dari pekerjaannya yang didapatkan dari perasaan secara umum (emosi negatif dan positif) dan nilai-nilai pekerjaan sehingga menjadikan karyawan dapat mengembangkan potensi dan lebih produktif.

2. Aspek-aspek *Workplace Well-Being*

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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Dimensi Intrinsik

1) Tanggungjawab dalam bekerja merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan.

2) Makna pekerjaan merupakan pilihan dan pengalaman individu dengan konteks organisasi dan lingkungan dimana individu yang memiliki makna terhadap pekerjaan akan memiliki tujuan dalam bekerja serta memiliki keterlibatan membangun komunitas dalam bekerja.

3) Kemandirian dalam bekerja merupakan perasaan individu dipercayai untuk melaksanakan tugasnya sendiri secara mandiri, tanpa bantuan dan petunjuk dari manajemen.

4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja merupakan sebuah perasaan terkait dengan hal yang memungkinkan mereka menggunakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki saat bekerja.

5) Perasaan berprestasi dalam bekerja adalah rasa atas sebuah pencapaian tertentu yang bertujuan dan berhubungan dengan kerja hingga memberikan perasaan berprestasi karena telah berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

b. Ekstrinsik

1) Penggunaan waktu sebaik-baiknya merupakan sebuah perasaanyang memungkinkan karyawan untuk membentuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keseimbangan waktu antara kerja dan kehidupan pribadinya (*work-life balance*)

2) Kondisi kerja merupakan keadaan karyawan yang terkait dengan kepuasan pada lingkungan kerjanya, seperti budaya organisasi dan ruang kerja.
3) Supervisi adalah bentuk perlakuan atasan kepada karyawan serta adanya dukungan kerja dari atasan.
4) Peluang promosi merupakan sebuah kondisi dimana karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional di lingkungan kerja.
5) Pengakuan kinerja yang baik didefinisikan sebagai sebuah perasaan karyawan yang mendapatkan perlakuan sesuai dengan kinerjanya, baik maupun tidak.
6) Penghargaan sebagai individu di tempat kerja adalah sebuah perasaan diterima dan dihargai sebagai individu yang dirasakan oleh karyawan baik oleh atasan maupun kolega.
7) Uang atau upah adalah sebuah rasa puas yang diterima karyawan terkait dengan upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatkan dari pekerjaannya.
8) Keamanan adalah sebuah kepuasan atas rasa aman di posisi mereka dalam sebuah pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Faktor *Workplace Well-Being*

Menurut Page (2005), mengatakan bahwa terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being,* yaitu:

a. Kepuasan (kepuasan hidup dan kerja)

Kepuasan akan hidup dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu karena banyaknya waktu yang dihabiskan di tempat kerja mereka.

b. Kepribadian

Kepribadian individu memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja yang dimana secara keseluruhan juga memiliki dampak pada *workplace well-being.* Kepribadian yang positif yang memiliki emosi menyenangkan memberikan perbedaan yang cukup signifikan terhadap ekstraversi. Sementara kepribadian negatif yang memmiliki emosi tidak menyenangkan memberi varians terhadap neurotisme. Dengan demikian ekstraversi dan neurotisme menjadi prediktor kuat untuk dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan tingkat *workplace well-being* dari individu tersebut.

c. Core self-evaluation

Core self-evaluation adalah evaluasi dasar yang berasal dari alam bawah sadar tiap individu yang dibuat oleh mereka sendiri (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998) dan dianggap memiliki landasan berpikir pribadi terdalam mereka. Ada empat sifat disposisi dari *core self-evaluation* yaitu *self-esteem, self efficacy, locus of control* dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

neurotisme dimana empat sifat disposisi ini dapat mempengaruhi *workplace well-being.*

d. Tujuan dan pencapaian kerja

Individu yang berharap mendapat prestasi yang baik dalam melaksanakan suatu tugas, seringkali mereka akan mendapatkan hasil yang diinginkan. Hal ini disebabkan mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Bidang minat tertentu adalah perbedaan yang dimiliki setiap individu dalam menetapkan sebuah tujuan (Sheldon & Elliot, 1999) dan efek pencapaian pada kesejahteraan (Judge, Bono, Erez & Locke, 2005)

e. Life value dan work values

Danna (1999) menjabarkan tiga faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* individu, yakni:

a. Work setting

Pengaturan tempat kerja dengan memperhitungkan kenyamanan, keselamatan dan keadaan psikologis individu di lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman pada setiap individu di tempat kerja.

b. Personality traits

Personality traits adalah sebuah kontrol yang dimiliki individu atas kehidupannya yang memainkan peranan penting dalam hal kesejahteraan dan kesehatan setiap individu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Occupational stress

Stres sangat sering ditemukan dalam kehidupan berorganisasi. Dalam organisasi, stres disebut sebagai *occupational sress.* King (1995) mendefinisikan *occupational stress* sebagai stres yang terjadi di dalam sistem kerja.

Terdapat faktor lain yang digagas oleh Panaccio dan Vandenberghe (2009), yaitu *perceived organizational support* yang memiliki kontribusi positif dalam kesejahteraan melalui hubungan dengan dua pola pikir, yakni *affective commitment,*yakni suatu keterikatan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk sesuatu yang sedang ia kerjakan yang menunjukkan sejauh mana karyawan mempunyai rasa memiliki, koneksi dan pengabdian karyawan sehingga memberikan arah dan tujuan kepada tindakan individu dalam konteks pekerjaan dan mengarah pada peningkatan kesejahteraan karyawan. *Affective commitment* yang tinggi dapat dikaitkan dengan perasaan keyakinan dan harga diri yang dianggap segai sumber daya yang sangat penting untuk seorang individu. Lalu pola pikir kedua adalah *lack of alternatives,* yang menjelaskan bahwa semakin bertambahnya rasa harga diri individu, maka akan mengurangi ancaman kehilangan sumber daya atau alternatif dalam hal pekerjaan lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. *Perceived Organizational Support*

1. Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support merupakan persepsi pegawai mengenai seberapa besar peran perusahaan atau organisasi dalam memandang kontribusinya dan mewujudkan kesejahteraannya di tempat kerja. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), *perceiived organizational support* adalah dukungan organisasi yang membuat membuat individu yakin bahwa tempat dimana mereka mereka bekerja telah menghargai kontribusi kerjanya dan peduli atas kesejahteraannya. Waileruny (2004) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* adalah sampai mana tingkat keyakinan individu terhadap organisasi dapat menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah sebuah bentuk, sikap, kontribusi, perlakuan, dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus bagi karyawannya tentang kesejahterannya. Stimulus ini diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan dari organisasi tersebut.

2. Aspek-aspek *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support membahas tiga aspek yang merupakan perhatian utama dari karyawan (Allen & Brady, 1997), yakni:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan

Perceived organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh karyawan. Bila organisasi menganggap positif dari setiap ide yang dilontarkan dan mungkin saja ide tersebut juga dapat diwujudkan oleh perusahaan. Maka individu yang bekerja dalam perusahaan memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap dirinya. Sebaliknya, jika *perceived organizational support* akan menjadi negatif jika perusahaan selalu menolak ide dari perusahaan.

b. Respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah

Bila organisasi cenderung tidak memperlihatkan atau berkontribusi untuk membantu individu yang terlibat dalam masalah, maka karyawan akan melihat bahwa tidak adanya dukungan yang diberikan oleh organisasinya terhadap karyawan.

c. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Karyawan melihat organisasi secara positif jika organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja di dalamnya. Perhatian yang diberikan organisasi ini akan mempengaruhi tingkat *perceived organizational support* karyawan.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), *perceived organizational support* mempunyai tiga aspek yang dapat diukur, yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Fairness*

Dalam hal ini, perusahaan atau organisasi menunjukkan sikap adil menyangkut cara digunakan untuk mendistribusikan sumber daya secara adil dan memiliki kepefulian terhadap kesejahteraan karyawannya.

b. *Supervision support*

Atasan adalah perantara karyawan dengan organisasi yang memiliki tanggungjawab untuk memberi arahan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Maka, karyawan akan memandang sejauh mana kontribusidan kepedulian dari atasan mereka terhadap kesejahteraan karyawan itu sendiri.

c. *Organizational reward and job conditions*

Bentuk-bentuk penghargaan organisasi dan pekerjaan menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) adalah:

1) Gaji, pengakuan dan promosi

Karyawan yang diberikan hadiah berupa gaji, pengakuan, dan/atau promosi akan meningkatkan motivasi dan kontribusi dari karyawan tersebut. Hal ini juga akan meningkatkan *perceived organizational support.*

2) Keamanan dalam bekerja

Karyawan diberikan jaminan keamanan dalam bekerja agar mereka merasakan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Kemandirian

Karyawan diberikan kepercayaan terhadap kemandiriannya untuk memutuskan bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya.

4) Pelatihan

Karyawan diberikan pelatihan sebagai investasi yang anantinya dapat meningkatkan *perceived organizational support* karyawan itu sendiri.

3. Faktor *Perceived Organizational Support*

Menurut Sigit (2003), terdapat beberapa faktor yang dapat memunculkan *perceived organizational support* pada karyawan, yaitu:

a. Hallo Effect

Hallo effect adalah sebuah penilaian pada seseorang sehingga memunculkan kesimpulan yang tidak murni.

b. Attributtion

Attribution adalah bagaimana individu mempresepsikan perilaku dirinya sendiri maupun orang lain. Atribusi dapat berasal dari dua hal, yakni internal dan eksternal. Internal meliputi kepribadian, motivasi atau kemampuan individu. Eksternal meliputi pengaruh sosial dari orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Stereotype*

Stereotype adalah sebuah persepsi individu terhadap sekelompok orang dengan memberikan sifat kepada seseorang atas dasar sifat dalam kelompok.

d. *Projection*

Projection adalah persepsi seseorang atas apa yang dilakukan seseorang dan persepsi tersebut akan digunakan sebagai persiapan pertahanan untuk melindungi diri sendiri terhadap apa yang akan dilakukan oleh orang yang dipersepsikan.

C. *Personality Trait*

1. Pengertian *Personality Trait*

Kata kepribadian (dalam bahasa inggris: *personality*) berasal dari bahasa yunani kuno yaitu persona atau prospon yang memiliki arti sebagai topeng yang biasa digunakan dalam pementasan teater. Secara harfiah, kata "topeng" adalah perilaku yang diperlihatkan sehingga membentuk kesan diri terhadap lingkungan sosial. Konsep inilah yang menjadi awal mula konsep kepribadian. Kepribadian didefinisikan sebagai gambaran psikologis indivud yang tertuang pada pola khusus perilaku, perasaan, pola pikir dan ketahan seseorang (Cevrone & Pervine, 2012).

Definisi kepribadian sangat bervariasi karena tergantung berdasarkan dua cara pendekatan (Suryabrata, 1998), yaitu (1) pendekatan tipologis,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

beranggapan bahwa kepribadian ditentukan oleh komponen-komponen yang berasal dari dalam tubuh individu, seperti cairan tubuh, tempramen ataupun bentuk tubuh; dan (2) pendekatan *trait*, yang beranggapan baha kepribadian manusia ditentukan oleh sifat yang stabil dan menetap, dimana sifat ini menjadi pembeda antara indivdu satu dengan individu lainnya.

Dengan demikian, kepribadian adalah sebuah konsep gambaran psikologis yang ada pada diri seseorang yang menetap dan menjadi ciri khas sebagai penentu penyesuaian diri seseorang dalam lingkungannya.

2. Aspek-aspek *Personality Trait*

Terdapat lima faktor yang diyakini dapat memberikan gambaran dan deskripsi yang cukup jelas mengenai *personality trait*, yaitu *Five-Factor Model* yang disebut *Big Five Personality Trait* yang diusung oleh McCrae dan Costa (dalam John, 2005), yaitu:

a. Extraversion

Extraversion berkaitan dengan tingkat kenyamanan individu dalam sebuah hubungan sosial. Ciri dari *extraversion* adalah cenderung dominan, percaya diri, aktif, menunjukkan sikap positif, seperti gembira dan mempunyai kecenderungan untuk bersikap optimis.

b. Agreeableness

Agreeableness merupakan kepribadian yang cenderung tunduk dan patuh pada orang lain. Individu yang memili *agreeableness* yang tinggi, maka individu tersebut adalah orang yang penuh kepercayaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan kooperatif. Namun, individu yang memiliki *agreeableness* yang rendah, maka individu tersebut memiliki sikap antagonistik dan tidak mudah patuh.

c. *Conscientiousness*

Conscientiousness adalah individu dengan tipe yang ambisius, teratur, mempunyai pengendalian diri yang penuh, dan fokus pada pencapaian. Individu yang memiliki kepribadiaan *conscientiousness* yang tinggi cenderung pekerja keras, peka dengan suara hati, tekun, serta tepat waktu. Sebaliknya individu yang memiliki skor rendah cenderung tidak terorganisir, malas, ceroboh, mudah menyerah dan tidak memiliki tujuan.

d. *Neuroticism*

Neuroticism adalah ketika individu memiliki skor *neuroticism* yang tinggi, maka cenderung menjadi mudah cemas, tempramental, emosional, mengasihani diri sendiri dan rapuh terhadap stres. Sebaliknya, individu yang memiliki skor rendah cenderung tenang, lembut dan merasa puas diri.

e. *Openess to Experience*

Openess to experience adalah individu yang mencari pengalaman baru dan beragam secara konsisten. Hal ini berhubungan dengan artistik dan kreatifitas ilmiah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Faktor *Personality Trait*

Kepribadian manusia bukan hal yang spontan didapatkan, namun merupakan hasil dari observasi, pengalaman, pengamatan, tekanan, budaya, dan lain sebagainya. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian manusia menurut Purwanto (2006):

a. Faktor biologis

Faktor biologis berhubungan erat dengan keadaan jasmani, seprti keadaan genetik, pernafasan, peredaran darah, pencernaan, tinggi dan berat badan, dan sebagainya. Keadaan tersebutlah yang membuat peran faktor biologis penting untuk kepribadian seseorang.

b. Faktor sosial

Masyarakat memainkan peranan penting pada kepribadian seseorang. Dalam masyarakat, terdapat tradisi, adat istiadat, peraturan, bahasa, norma, dan sebagainya yang berlaku di masyarakat, sehingga membentuk bagaimana individu akan berperilaku. Keluarga adalah lingkungan pertama yang anak terima untuk perkembangannya dan menentukan bagi pembentukan kepribadian individu selanjutnya.

c. Faktor kebudayaan

Pembentukan dan perkembangan kepribadian pada masing-masing individu tidak dapat terlepas dari kebudayaan masyarakat dimana individu tersebut dibesarkan. Berikut adalah beberapa aspek kebudayaan yang mempengaruhi kepribadian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Nilai-nilai
2) Adat dan tradisi
3) Pengetahuan dan keterampilan
4) Bahasa
5) Milik kebendaan

D. Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being*

1. Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Workplace Well-Being*

Page (2005) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai sebuah perasaan sejahtera yang diperoleh dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum dan nilai intrinsik maupun ekstinsik. *Workplace well-being* terkait dengan kondisi kesehatan fisik dan kesehatan psikologis secara tingkatan emosional dan tingkat kesehatan mental pada setiap pekerja dimana merujuk pada kesejahteraan psikologis karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang produktif dan lebih bahagia (Keyes, Schmidt & Harter, 2002).

Salah satu faktor dari *workplace well-being* adalah *perceived organizational support. Perceived organizational support* adalah sebuah persepsi yang dibentuk oleh karyawan mengenai seberapa besar peran perusahaan atau organisasi dalam memandang kontribusi dan mewujudkan kesejahteraannya di tempat bekerja. *Perceived organizational support* mengacu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi yang mereka jalani dapat memberikan penghargaan dan kepedulian dalam hal kesejahteraan mereka. Karyawan akan merasa didukung ketika organisasi yang mereka jalani menerapkan keadilan, memiliki pengawas yang mendukung dan mendapatkan penghargaan serta kondisi kerja yang baik sehingga akan berdampak pada lingkungan kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Perceived organizational support dianggap sebagai keyakinan yang dibentuk oleh setiap karyawan berdasarkan penilaian merek terhadap prosedur dan kebijakan organisasi yang dibentuk berdasarkan pengalaman mereka, penerimaan sumber daya, interaksi karyawan dengan agen organisasi serta persepsi mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan tiap karyawan (Eisenberger, dkk., 2002). Persepsi bahwa karyawan dihargai oleh organisasi atau lembaganya akan menguatkan keyakinannya bahwa organisasi akan memenuhi kewajibannya untuk mengenali perilaku dan sikap karyawannya dalam bentuk reward yang mereka inginkan. Reward ini dapat diartikan dalam bentuk penghargaan, promosi dan kenaikan gaji (Wayne, dkk dalam Mujiasih, 2015). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Parahyani dan Soemitro (2013) yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan. Selain itu, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari, Yuniasanti, dan Fitriana (2019) bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being*.

2. Hubungan antara *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being*

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being*, yaitu *personality trait. Personality trait* adalah sebuah konsep gambaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

psikologis yang ada pada diri seseorang yang menetap dan menjadi ciri khas sebagai penentu serta penyesuaian diri seseorang di dalam lingkungannya. *Personality trait* tersusun ke dalam lima faktor trait, yakni *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism,* dan *openess to experience*. Kepribadian seseorang memiliki pengaruh besar terhadap kesejahteraan individu. Kepribadian positif yang memiliki emosi menyenangkan memberi pengaruh terhadap *extraversion*, sementara kepribadian negatif yang memiliki emosi tidak menyenangkan memberi pengaruh terhadap *neuroticim*.

Selain itu kepribadian dapat mempengaruhi kesejahteraan psikolgis individu secara keseluruhan yang tinggi dalam hal kreatif, coping, fisik, sosial, maupun esensial sehingga kinerja menjadi lebih produktif dan mencapai kepuasan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuki (2013) yang menunjukkan bahwa semua domain *trait* berperan aktif dalam mempengaruhi *well-being* seseorang.

3. Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being*

Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2013) mengatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap interpretasi mengenai suatu hal, salah satunya adalah interpretasi pada lingkungan kerja, dimana individu menghabiskan banyak waktu miliknya dengan bekerja (Bandura, 1997). Lingkungan kerja yang baik seperti adanya dukungan dari atasan, adanya keadilan dalam bekerja, serta adanya penghargaan dapat mempengaruhi persepsi individu mengenai lingkungan kerja yang mendukung dan memiliki emosi positif yang berhubungan dengan domain kepribadian sehingga individu dapat merasakan adanya kesejahteraan di tempat kerja dan menujukkan perilaku,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yakni pengembangan diri sehingga menjadi lebih produktif dalam bekerja

Berdasarkan pemaparan mengenai hubungan *perceived organizational support* dan *personality trait* dengan *workplace well-being* di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa individu yang memiliki *perceived organizational support* dan *personality trait* mampu mencapai kesejahteraan dengan adanya dukungan dan terjadinya kepuasaan.

E. Kerangka Teoritik

Workplace well-being merupakan sebuah perasaan sejahtera yang dirasakan individu di tempat kerjanya (Page, 2005). Rasa sejahtera yang dirasakan individu adalah perasaan senang dan termotivasi di tempat bekerja (Lovell, 1997). Salah satu faktor terciptanya *workplace well-being* yang tinggi adalah *perceived organizational support*, yakni dukungan yang berasal dari organisasi yang membuat individu yakin bahwa tempat mereka bekerja telah menghargai kontribusi kerjanya dan peduli akan kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Bandura (1997) mengatakan bahwa kejadian-kejadian yang ada di lingkungan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan memicu munculnya perilaku tersebut. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti tidak mendapatkan pengakuan, dukungan, upah yang tidak sebanding, dan sebagainya dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan indivdu tersebut. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja mendukung, maka individu merasa dihargai sehingga keterikatan karyawan (*employee engangement*)

Employee engangement merupakan sebuah keterikatan, antusiasme dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dengan ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, seperti memiliki rasa senang dan nyaman dengan hal yang ada di lingkungan kerjanya dan tanggung jawab atas tugas yang dimilki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga menunjang keberhasilan dari perusahaan (Robbins & Judge, 2015). Karyawan yang telah memiliki keterikatan dengan pekerjaannya biasanya mereka didasari dengan adanya norma timbal balik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Jika individu merasa diperlakukan secara tidak adil, maka individu tersebut cenderung untuk disenganged dan menarik diri dari pekerjaannya. Namun, jika individu merasa diperlakukan secara adil oleh organisasinya, maka individu tersebut akan berusaha bekerja lebih keras dengan meningkatkan keterikatan yang lebih tinggi sehingga individu tersebut mendapatkan kepuasan serta kesejahteraan yang dibutuhkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* adalah *personality trait*. Bandura (1997) mengatakan bahwa kepribadian dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan juga pola pikirnya. Boyd (dalam Danna & Griffin, 1999) mengatakan bahwa pekerja yang memiliki *well-being* yang tinggi adalah pekerja yang berada dalam emosi yang positif, sehingga menjadi lebih produktif, bahagia dalam bekerja dan mendorong individu untuk berkontribusi dalam bekerja. Namun, pekerja yang memiliki *well-being* rendah merupakan pekerja yang berada dalam emosi negatif, seperti rasa tidak nyaman dan pesimis, sehingga menjadikan kinerja karyawan menjadi kurang produktif, stres, burnout dan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Individu yang memiliki sikap positif mempunyai *self acceptance* yang baik. *Self acceptance* merupakan bagaimana seseorang dapat menerima dirinya secara apa adanya dan pengalamannya, baik dari segi positif maupun negatif. *Self acceptance* juga memandang tentang bagaiman sikap individu yang merasa puas dengan diri sendiri, bakat dan kualitas diri sendiri, pengetahuan dan keterbatasan yang ada dalam diri (Chaplin, 2005). Dengan menerima diri secara apa adanya, maka individu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

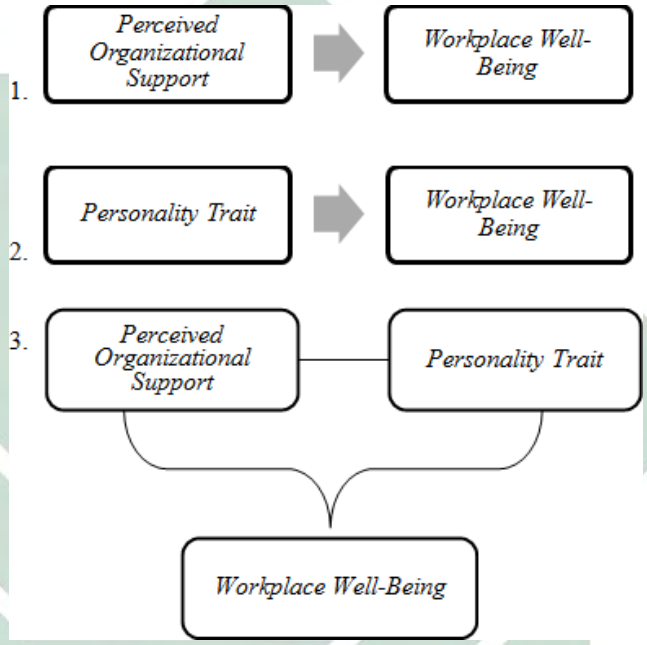
memungkinkan untuk dapat bersikap positif terhadap diri sendiri. Sikap positif dapat meningkatkan toleransi individu terhadap frustasi dan berbagai kondisi yang dirasa tidak menyenangkan sehingga individu merasakan adanya kebahagiaan dan kesejahteraan ketika bekerja.

Selain itu, ketika individu merasa dihargai dan memiliki sikap positif memiliki *self esteem* yang baik. Maslow (dalam Alwisol, 2002), mendefinisikan *self esteem* sebagai sebuah kebutuhan manusia yang memerlukan pemuasan atau pemenuhan supaya dapat dilanjutkan dengan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Terdapat dua jenis *self esteem*, yakni penghargaan yang berasal dari diri sendiri dan penghargaan yang berasal dari orang lain. Individu yang memiliki *self esteem* yang baik dapat membentuk sikap percaya diri yang positif, kemampuan, kekuatan dan perasaan yang berguna untuk diri sendiri maupun orang lain serta terbuka dengan pengalaman- pengalaman baru dan berani mengambil resiko. Selain itu, pembentukan *self esteem* merupakan hasil proses lingkungan, penerimaan, penghargaan dan perlakuan orang lain sehingga membuahkan kesuksesan yang timbul dari pengalaman, kompetisi dan nilai kebaikan (Klass & Hodge, 1978). Individu dengan *self esteem* yang baik tentunya memiliki *perceived organizatonal support* dan *extraversion* yang tinggi sehingga individu dapat mencapai *workplace well-being*.

Selain itu, Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2013) mengatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap interpretasi mengenai suatu hal. Kepribadian juga memiliki pengaruh pada lingkungan kerja (Bandura, 1997). Lingkungan kerja yang baik seperti adanya dukungan dari atasan, adanya keadilan dalam bekerja, dan adanya penghargaan dapat mempengaruhi persepsi individu mengenai lingkungan kerja yang mendukung dan memiliki emosi positif yang erat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kaitannya dengan domain kepribadian sehingga individu merasakan adanya kesejahteraan di tempat kerja dan menujukkan dengan perilaku, yakni pengembangan diri sehingga menjadi lebih produktif dalam bekerja. Berikut adalah gambaran kerangka teori hubungan *perceived organizational support* dan *personality trait* dengan *workplace well-being*:



Gambar 1. Kerangka Teoritik Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being*.

F. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritik dan asumsi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*.
2. Terdapat hubungan antara *extraversion* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Terdapat hubungan antara *agreeableness* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*
4. Terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*
5. Terdapat hubungan antara *neuroticism* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*
6. Terdapat hubungan antara *openess to experience* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*
7. Terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan *personality trait* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan meotde kuantitaif dengan menggunakan pendekatan korelasional. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel yang dilakukan secara random, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data,dan analisis data yang bersifat statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013).

Metode korelasional merupakan metode yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi suatu variabel yakni *perceived organizational support, personality trait* dan *workplace well being* berkaitan satu sama lain berdasarkan koefisien korelasi. Metode penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai yaitu data kuesioner alat ukur yang disebar ke responden penelitian pertama kali menjadi langsung digunakan menjadi data utama dan dianalisis langsung melalui SPSS versi 16 *for windows* (Rahmanto, 2012)

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Variabel penelitian dibagi menjadi dua yaitu variabel independen atau dilambangkan dengan (X) menjelaskan dan mempengaruhi variabel lainnya dan variabel dependen atau dilambangkan dengan (Y) yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X1) : *Perceived Organizational Support*
2. Variabel bebas (X2) : *Personality Trait*
3. Variabel terikat (Y) : *Workplace Well-Being*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Workplace Well-Being*

   Workplace Well-Being adalah perasaan atas kesejahteraan di tempat kerja yang dimiliki oleh *shadow teacher*. *Workplace Well-Being* memiliki 11 aspek, yaitu *job satisfaction*, *work related affect*, tanggungjawab dalam bekerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam bekerja, penggunaaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, perasaan untuk berprestasi dalam bekerja, penggunaan waktu sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, uang dan keamanan.

2. *Perceived Organizational Support*

   Perceived Organizational Support adalah persepsi tentang peran organisasi atau lembaga dalam memandang kontribusi peran dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memenuhi kesejahteraan *shadow teacher* di tempat kerja. *Perceived Organizational Support* memiliki 3 aspek, diantaranya *fairness* (keadilan), *supervision support* (dukungan atasan) dan *organizational reward and job conditions* (penghargaan dan kondisi kerja).

3. *Personality Trait*

Personality Trait adalah cara individu berinteraksi dan bereaksi dengan lingkungannya maupun dengan individu lainnya. *Personality Trait* memiliki 5 aspek yang diyakini dapat menggambarkan *personality trait* yakni *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism,* dan *openess to experience.*

D. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sebuah kesatuan subjek pada suatu wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diteliti (Supardi, 1993). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah *shadow teacher* yang bekerja di Surabaya.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi perwakilan dari para anggota populasi (Supardi, 1993). Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 62 orang. Peneliti memiliki kriteria dalam hal pemilihan sampel agar dapat mewakili dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggambarkan populasi sebenarnya. Kriteria pemilihan sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Bekerja sebagai *Shadow Teacher*

b. Berdomisili di Surabaya

c. Telah bekerja selama lebih dari 6 bulan

d. Dinaungi oleh yayasan atau lembaga.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk mengambil data atau sampel dalam suatu penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling,* yaitu sebuah teknik dimana setiap anggota populasi tidak mendapatkan kesempatan yang sama sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2015) dengan menggunakan teknik *snowball sampling.*

Teknik *snowball sampling* adalah sebuah metode identifikasi sampel dengan memilih dan mengambil sampel dalam suatu rantai hubungan yang menerus dengan mengambil sebanyak 30 orang untuk menjadi sampel pada penelitian ini (Patton, 1990; Salganik, 2007; Suhardjo, 2008; dalam Nurdiani, 2014). Alasan mengambil teknik ini adalah tidak adanya jumlah pasti mengenai data *shadow teacher* di Surabaya.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah sebuah alat ukur psikologi berupa pertanyaan atau pernyataan yang bertujuan untuk mengungkap atribut psikologis yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan diukur (Azwar, 2013). Pada instrumen ini menggunakan validitas isi yang berfokus pada elemen-elemen dalam alat ukur, sehingga analisis menjadi rasional (Coaley, 2010; Azwar 2005) Penelitian ini menggunakan model skala likert yang merupakan skala psikometrik yang menjabarkan tiap indikator variabel (Sugiyono, 2013) dengan skala 1 sampai dengan 4 dengan menghilangkan pilihan ragu-ragu atau netral sehingga menghilangkan terjadinya bias (Azwar, 2012). Skala ini terbagi menjadi dua kategori yaitu favorable (bersifat positif) dan unfavorable (bersifat negatif). Berikut adalah tabel kriteria jawaban skala likert yang akan digunakan pada penelitian ini:

Tabel 1. Kategori Jawaban Skala Likert

Kategori Jawaban	Skor Favorable	Skor Unfavorable
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

1. Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala

Uji indeks daya beda aitem adalah sebuah uji yang dilakukan untuk melihat sejauh mana sebuah aitem dapat membedakan antar individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur. Nilai r tabel yang didapatkan melalui rumus df = n-2 dengan signifkan sebesar 5% yaitu sebesar 0.210.

a. Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala *Workplace Well-Being*

Skala *Workplace Well-Being* yang digunakan pada penelitian ini adalah mofidikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Zahro (2018)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan menggunakan 13 aspek yang merupakan bagian dari dimensii ekstrinsik dan intrinsik yang digagas oleh Page (2005) dengan reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,884. Penelitian ini menggunakan 27 pernyataan yag terdiri dari 14 pernyataan *favorable* dan 13 pernyataan *unfavorable.* Berikut adalah tabel *blue print* skala *workplace well-being:*

Tabel 2. *Blue Print* Skala *Personality Trait*

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Tanggung jawab dalam bekerja	2	1	3
2.	Makna pekerjaan	1	1	2
3.	Kemandirian dalam bekerja	1	1	2
4.	Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja	1	1	2
5.	Perasaan berprestasi dalam bekerja	1	1	2
6.	Penggunaan waktu sebaik-baiknya	1	1	2
7.	Kondisi kerja	1	1	2
8.	Supervisi	1	1	2
9.	Peluang promosi	1	1	2
10.	Pengakuan kinerja yang baik	1	1	2
11.	Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	1	1	2
12.	Uang	1	1	2
13.	Keamanan	1	1	2
	Total	14	13	27

Berdasarkan tabel 2 hasil uji indeks daya beda aitem pada variabel *workplace well-being* sebanyak 26 aitem yang layak sedangkan untuk aitem yang tidak layak diperoleh 1 aitem yaitu *2.* Berikut adalah hasil *blue print* skala *workplace well-being* setelah dilakukan uji indeks daya beda aitem.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3. *Blue print* Skala *Workplace Well-Being* setelah Uji Indeks Daya Beda

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Tanggung jawab dalam bekerja	1	7	2
2.	Makna pekerjaan	5	3	2
3.	Kemandirian dalam bekerja	4	26	2
4.	Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja	25	6	2
5.	Perasaan berprestasi dalam bekerja	24	21	2
6.	Penggunaan waktu sebaik-baiknya	16	22	2
7.	Kondisi kerja	15	23	2
8.	Supervisi	20	27	2
9.	Peluang promosi	19	12	2
10.	Pengakuan kinerja yang baik	11	18	2
11.	Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	10	17	2
12.	Uang	14	9	2
13.	Keamanan	8	13	2
	Total	13	13	26

Dengan demikian, skala *workplace well-being* terdapat 26 aitem yang teruji layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Indeks Daya Beda Aitem *Perceived Organizational Support*

Skala yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support* adalah modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sholeh (2018) dengan menggunakan teori dari Rhoades dan Eisenberger (2002) dengan nilai reliabilitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cronbach's alpha sebesar 0,887. Skala ini terdiri dari 7 aitem *favorable* dan 6 aitem *unfavorable.* Berikut adalah tabel *blue print* skala *perceived organizational support:*

Tabel 4. *Blue Print* Skala *Perceived Organizational Support*

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	*Fairness*	2	2	4
2.	*Supervision Support*	3	2	5
3.	*Organizational Reward and Job Conditions*	2	2	4
	Total	7	6	13

Berdasarkan tabel 4 hasil uji indeks daya beda aiem, maka diperoleh 11 aitem yang layak digunakan sebagai instrumen yakni 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9,10, 11, 12, dan 13, sedangkan diperoleh 2 aitem yakni 2 dan 8 yang tidak layak. Berikut adalah hasil *blueprint* dari skala *Perceived Organizational Support:*

Tabel 5. *Blue print* skala *Perceived Organizational Support* setelah Uji Indeks Daya Beda Aitem

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	*Fairness*	1,5	4	3
2.	*Supervision Support*	3,6,12	10,11	5
3.	*Organizational Reward and Job Conditions*	9, 13	7	3
	Total	7	4	11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan demikian, skala *perceived organizational support* terdapat 11 aitem yang teruji layak digunakan dalam penelitian ini.

c. *Personality Trait*

Skala *personality trait* ini menggunakan alat ukur dari John dan Srivasta (1999) bernama *Big Five Inventory* (BFI) dan diterjemahkan oleh Ramdhani (2012). Skala ini terdiri dari lima dimensi *trait* yakni, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openess to experience*. Berikut adalah tabel *blue print* skala *personality trait.*

Tabel 6. *Blue Print* Skala *Personality Trait*

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	*Extraversion*	2,3,6,7,8	1,4 5	8
2	*Agreeableness*	9,11,14, 15,17	10,12, 13,16	9
3.	*Conscientiounsness*	18,22,23, 25,26	19,20, 21,24	9
4.	*Neuroticism*	27,28,31, 32,33,	29,30, 34	8
5.	*Openess to experience*	35,36,39, 40,41,42, 43,44	37,38	10
	Total	28	16	44

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa terdapat 41 aitem, yakni 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 43, dan 44 yang dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan terdapat 3 aitem, yakni 16, 25, dan 42 yang tidak layak. Berikut adalah tabel *blue print* setelah dilakukan uji indeks daya beda aitem:

Tabel 7. *Blue Print* Skala *Personality Trait* setelah Uji Indeks Daya Beda Aitem

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	*Extraversion*	2,3,6,7, 8	1,4,5	8
2	*Agreeableness*	9,11,14,15,17	10,12, 13,16	
3.	*Conscientiounsness*	18,22,23, 25,26	19,20, 21,24	9
4.	*Neuroticism*	27,28,31, 32,33	29,30, 34	8
5.	*Openess to experience*	35,36,39, 40,41,42 44	37, 38	9
	Total	25	15	41

Dengan demikian, berdasarkan tabel indeks uji daya beda aitem skala *personality trait* terdapat 41 aitem yang layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Reliabilitas Skala

Reliabilitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan dapat memberikan hasil yang tepat (Dewi, 2018). Metode reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Cronbach's Alpha dengan nilai koefisien yang dibagi menjadi 3 kategori, yakni < 0.6 maka dapat dikatakan reliabilitasnya rendah, > 0.7 – 0.8 dapat dikatakan bisa diterima dan > 0.8 dapat dikatakan reliabilitasnya sangat baik (Azwar, 2015). Alat ukur sebuah instrumen dapat dikategorikan reliabel ketika menunjukkan konstanta dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketetapan dari hasil pengukuran, sehingga dapat terbukti bahwa alat ukur yang digunakan benar dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Tabel 8 . Uji Reliabilitas Skala

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*
Workplace Well-Being	0.922	27
Perceievd Organizational Support	0.843	13
Personality Trait	0.912	44

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* hasil uji reliabilitas sebesar 0.922 pada instrumen variabel *workplace well-being,* 0.843 pada variabel *perceived organizational support* dan 0.912 pada variabel *personality trait.* Dengan demikian, instrumen yang digunakan pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi.

F. Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik untuk menganalisis data pada sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi penelitian. Peneliti menggunakan statistik parametris karena menggunakan data yang dianalisis dalam skala interval. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 16 *for windows* untuk menganalisis skor yang didapatkan dari hasil pengisian skor oleh subjek dan mengetahui hubungan antar ketiga variabel penelitian. Skor dari *personality trait* diubah ke *z-score* untuk melihat skor asli per *trait* dalam variabel personality trait. Analisis pertama yang dilakukan yakni uji asumsi klasik, terdiri atas uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdistribusi secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

normal atau tidak, uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel terikat dengan masing-masing dari variabel bebas, uji multikolinierutas yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel dependen, dan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksaman varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi dengan menggunakan grafik plot. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis dnegan menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan *personality trait* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*. Jika tidak memenuhi uji asumsi klasik, maka teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa non parametrik. Kemudian dilakukan uji F guna melihat bagaimana pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya serta Uji Koefisien Determinasi (R^2) guna mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel berkontribusi pada variabel terikat dalam satuan presentase.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan mengumpulkan dan mengindentifikasi masalah yang akan diteliti sehingga dapat merumuskan masalah dari sebuah fenomena. Fenomena yang diangkat adalah kurangnya perhatian yang diterima oleh *shadow teacher* sehingga menciptakan tekanan karena harus memenuhi target kurikulum yang sudah ditetapkan dengan fasilitas terbatas sehingga kesejahteraan *shadow teacher* menjadi penting mengingat salah satu kualitas pendidikan inklusi salah satunya dipengaruhi oleh kesejahteraan tenaga pendidik. Peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan *personality trait* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher* di Surabaya karena faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* antara lain adalah *perceived organizational support* dan *personality trait.*

Peneliti melakukan kajian literatur dengan mengumpulkan beberapa teori yang dijadikan *grand theory* dalam penelitian ini serta mengumpulkan penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang hendak diteliti yang tertuang dalam *concept note* dengan bantuan dosen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembimbing yang akan diajukan kepada Ketua Prodi Psikologi untuk disetujui. Setelah dinyatakan disetujui, peneliti menyusun proposal dan membuat instrumen berdasarkan arahan dari dosen pembimbing dan beberapa mahasiswa magister yang dianggap ahli di bidangnya yang kemudian diserahkan kembali ke pihak akademik untuk disetujui. Setelah disetujui, tahap selanjutnya adalah ujian proposal untuk mendapatkan arahan dan saran dari dosen penguji. Setelah melakukan ujian proposal, peneliti melakukan revisi proposal berdasarkan catatan yang telah diterima dari dosen penguji.

Penelitian dimulai dengan membuat kuesioner dengan bantuan *google formulir* untuk disebarluaskan kepada subjek. *Google formulir* ini disebar pada kerabat yang bekerja sebagai *shadow teacher* yang nantinya akan membantu menyebarluaskan kembali *google formulir* tersebut. Penyebaran *google formulir* dilakukan dari tanggal 22 Juni – 10 Juli 2020 dan terkumpul 62 subjek dan data tersebut dianalisis menggunakan uji analisis yang telah ditetapkan.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 62 *shadow teacher* yang berada di Surabaya. Berikut ini merupakan gambaran subjek yang dijabarkan berdasrkan kelompok demografi:

1) Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti mengambil subjek penelitian dengan rentang usia pada seluruh anggota 20 – 32. Berikut merupakan tabel subjek penelitian berdasarkan usia subjek:

Tabel 9. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 tahun	8	12,7%
21 tahun	3	4,8%
22 tahun	17	27%
23 tahun	5	7,9%
24 tahun	9	14,3%
25 tahun	5	7,9%
26 tahun	3	4,8%
27 tahun	6	9,5%
28 tahun	5	7,9%
29 tahun	1	1,6%
32 tahun	1	1,6%
Total	62	100%

Berdasarkan tabel 9 di atas, usia dari 62 subjek *shadow teacher* diperoleh *shadow teacher* yang berusia 20 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,7%, usia 21 sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 4,8%, usia 22 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 27%, usia 23 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 7,9%, usia 24 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 14,3%, usia 25 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 7,9% usia 26 sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 4,8%, usia 27 tahun 6 orang dengan persentase sebesar 9,5%, usia 28 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 7,9%, usia 29 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6% dan usia 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%. Berikut adalah hasil statistik deskriptif *workplace well-being* berdasarkan usia subjek:

Tabel 10. Statistik Deskriptif *Workplace Well-Being* Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	Mean	Standar Deviasi
Workplace Well-Being	20 tahun	75,75	10,71
	21 tahun	77	14,14
	22 tahun	69,76	12,45
	23 tahun	77	6,85
	24 tahun	78,10	7,22
	25 tahun	75,20	3,56
	26 tahun	69,90	21,63
	27 tahun	76,17	5,91
	28 tahun	78,40	10,09
	29 tahun	77	-
	32 tahun	89	-

Berdasarkan tabel 10 di atas, maka diketahui bahwa *shadow teacher* berusia 32 tahun memiliki *workplace well-being* yang tinggi dibandingkan *shadow teacher* lain yang berusia 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, dan 29 dengan nilai mean sebesar 89. Selain itu, *shadow teacher* yang berusia 20 memiliki nilai mean sebesar 75,75 dengan standar deviasi sebesar 10,71, usia 21 memiliki nilai mean sebesar 77 dengan standar deviasi sebesar 14,14, usia 22 tahun memiliki nilai mean sebesar 69,76 dengan standar deviasi sebesar 12,45, usia 23 tahun memiliki nilai mean sebesar 77 dengan standar deviasi sebesar 6,85, usia 24 tahun memiliki nilai mean sebesar 78,10 dengan standar deviasi sebesar 7,22, usia 25 tahun memiliki nilai mean sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

75,20 dengan standar deviasi sebesar 3,56, usia 26 tahun memiliki nilai mean sebesar 69,90 dengan standar deviasi sebesar 21,63, usia 27 tahun memiliki nilai mean sebesar 76,17 dengan standar deviasi sebesar 5,91, usia 28 tahun memiliki nilai mean sebesar 78,40 dengan standar deviasi sebesar 10,09 dan usia 29 tahun memiliki nilai mean sebesar 77. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *shadow teacher* dengan usia 32 tahun memiliki *workplace well-being* paling tinggi. Berikut adalah statistik deskriptid *perceived organizational support* berdasarkan usia:

Tabel 11. Statistik Deskriptif *Perceived Organizational Support* Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	Mean	Standar Deviasi
Perceived Organizational Support	20 tahun	32,12	4,61
	21 tahun	30	4,24
	22 tahun	30,47	5,24
	23 tahun	34,20	5,31
	24 tahun	36,66	3,90
	25 tahun	34,80	6,98
	26 tahun	35,33	6,43
	27 tahun	37,33	1,86
	28 tahun	34,40	3,29
	29 tahun	28	-
	32 tahun	36	-

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat diketahui bahwa *shadow teacher* berusia 27 tahun memiliki *perceived organizational support* yang tinggi dibandingkan usia lain dengan nilai mean sebesar 37,33 dan standar deviasi sebesar 1,86. Selain itu, *shadow teacher* dengan usia 20 tahun memiliki nilai mean

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 32, 12 dengan standar deviasi sebesar 4,61, usia 21 tahun memiliki nilai mean sebesar 30 dengan standar deviasi sebesar 4,24, usia 22 tahun memiliki nilai mean sebesar 30,47 dengan standar deviasi sebesar 5,24, usia 23 tahun memiliki nilai mean sebesar 34,20 dengan standar deviasi sebesar 5,31, usia 24 tahun memiliki nilai mean sebesar 36,66 dengan standar deviasi sebesar 3,90.

Selain itu, usia 25 memiliki nilai mean sebesar 34,80 dengan standar deviasi sebesar 6,98, usia 26 memiliki nilai mean sebesar 35,55 dengan standar deviasi sebesar 6,43, usia 28 memiliki nilai mean sebesar 34,40 dengan standar deviasi sebesar 3,29, usia 29 memiliki nilai mean sebesar 28 dan usia 32 memiliki nilai mean sebesar 36. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *shadow teacher* dalam penelitian ini dengan usia 27 tahun memiliki *perceived organizational support* yang tinggi. Berikut adalah statistik deskriptif *personality trait* berdasarkan usia:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 12. Statistik Deskriptif *Personality Trait* Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	Mean	Standar Deviasi
Personality Trait	20 tahun	109,38	16,33
	21 tahun	86	21,21
	22 tahun	114,41	11,88
	23 tahun	112,40	11,61
	24 tahun	105,33	14,55
	25 tahun	116	13,7
	26 tahun	124,33	8,08
	27 tahun	114,33	11,39
	28 tahun	117,80	11,17
	29 tahun	115	-
	32 tahun	120	-

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat diperoleh bahwa *shadow teacher* dengan usia 26 tahun memiliki *personality trait* yang tinggi dibandingkan usia lain dengan nilai mean sebesar 124,33 dan standar deviasi sebesar 8,08. Selain itu, *shadow teacher* dengan usia 20 tahun memiliki nilai mean sebesar 109,38 dengan standar deviasi 16,33, usia 21 tahun memiliki nilai mean sebesar 86 dengan standar deviasi sebesar 21,21, usia 22 tahun memiliki nilai mean sebesar 114,41 dengan standar deviasi sebesar 11,88, usia 23 tahun memiliki nilai mean 112,40 dengan standar deviasi sebesar 11,61, usia 24 tahun memiliki nilai mean sebesar 105,33 dengan nilai standar deviasi sebesar 14,55, usia 25 tahun memiliki nilai mean sebesar 25 tahun memiliki nilai mean sebesar 116 dengan standar deviasi 13,7, usia 27 tahun memiliki nilai mean sebesar 114,33 dengan standar deviasi 11,39, usia 28 tahun memiliki nilai mean sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

117,80 dengan standar deviasi sebesar 11,17, usia 29 tahun memiliki nilai mean sebesar 115 dan usia 32 tahun memiliki nilai mean sebesar 120. Dapat disimpulkan bahwa, *shadow teacher* dengan usia 26 tahun memiliki *personality trait* yang tinggi dibandingkan usia lain.

2) Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah tabel deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 13. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	5	7,9%
Perempuan	58	92,1%
Total	62	100%

Berdasarkan tabel 13, diperoleh data bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 5 orang dengan 7,9% dan subjek dengan jenis kelamin perempuan 58 orang dengan 92,1%. Maka, sebagian besar subjek penelitian ini berjenis kelamin perempuan. Beberapa peneliti menemukan bahwa guru dengan jenis kelamin perempuan memiliki toleransi yang lebih tinggi dibandingkan guru laki-laki dengan kecenderungan menunjukkan sikap positif pada ide mengenai integrasi pada anak dengan masalah perilaku dibandingkan guru dengan jenis kelamin laki-laki (Aksamit, Morris dan Leunberger, 1987; Thomas, 1985; Eichinger, Rizzo dan Strotnik, 1991 dalam Elisa dan Wrastari, 2013).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 14. Statistik Deskriptif *Wokrplace Well-Being* Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Mean	Standar Deviasi
Workplace Well-Being	Laki-laki	77,60	7,70
	Perempuan	74,45	10,63

Berdasarkan tabel 14 diatas, diketahui bahwa *shadow teacher* dengan jenis kelamin laki-laki memliki nilai mean sebesar 77,60 dengan standar deviasi 7,70 dan *shadow teacher* berjenis kelamin perempuan memiliki nilai mean sebesar 74,45 dengan standar deviasi sebesar 10,62. Maka dapat disimpulkan bahwa *shadow teacher* dengan jenis kelamin laki-laki memiliki *workplace well-being* yang tinggi dibandingkan perempuan. Berikut adalah statistik deskripstif *perceived organizational support* berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 15. Statistik Deskriptif *Perceived Organizational Support* Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Mean	Standar Deviasi
Perceived Organizational Support	Laki-laki	33,40	4,56
	Perempuan	33,58	5,25

Berdasarkan tabel 15 di atas, diperoleh bahwa *shadow teacher* dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai mean sebesar 33,40 dengan standar deviasi sebesar 4,56 dan *shadow teacher* dengan jenis kelamin perempuan memiliki nilai mean sebesar 33,58 dengan standar deviasi sebesar 5,25. Maka, dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disimpulkan bahwa *shadow teacher* dengan jenis kelamin perempuan memiliki *perceived organizational support* lebih tinggi dibandingkan *shadow teacher* berjenis kelamin laki-laki. Berikut adalah statistik deskriptif *personality trait* berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 16. Statistik Deskriptif *Personality Trait* Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Mean	Standar Deviasi
Personality Trait	Laki-laki	121,20	4,15
	Perempuan	111,56	14,06

Berdasarkan tabel 16 di atas, diperoleh data bahwa *shadow teacher* dengan jenis kealmin laki-laki memiliki nilai mean sebesar 121,20 dengan standar deviasi 4,15 sedangkan *shadow teacher* dengan jenis kelamin perempuan memiliki nilai mean sebesar 111,56 dengan standar deviasi sebesar 14,06. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *shadow teacher* dengan jenis kelamin laki-laki memiliki *personality trait* yang tinggi dibandingkan *shadow teacher* dengan jenis kelamin perempuan.

3) Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut adalah pengelompokan subjek berdasarkan lama bekerja dari 6 bulan hingga 5 tahun:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 17. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
6 bulan	16	25,4%
8 bulan	1	1,6%
1 tahun	14	22,2%
1,5 tahun	1	1,6%
2 tahun	22	34,9%
2,5 tahun	1	1,6%
3 tahun	4	6,3%
4 tahun	2	3,2%
5 tahun	2	3,2%

Berdasarkan tabel 17 diperoleh lama masa bekerja subjek selama 6 bulan sebanyak 10 orang, 1 tahun sebanyak 4 orang, 1,5 tahun sebanyak 1 orang, 2 tahun sebanyak 10 orang, 3 tahun sebanyak 2 orang, 4 tahun sebanyak 1 orang dan 5 tahun sebanyak 2 orang. Maka, sebagian besar subjek memiliki lama masa selama 6 bulan dan 2 tahun. Berikut adalah tabel statistik deskripstif *workplace well-being* berdasarkan lama bekerja:

Tabel 18. Statistik Deskriptif *Workplace Well-Being* Berdasarkan Lama Bekerja

Variabel	Lama Bekerja	Mean	Standar Deviasi
Workplace Well-Being	6 bulan	71,06	14,21
	8 bulan	74	-
	1 tahun	75,42	10,82
	1,5 tahun	70	-
	2 tahun	75,43	7,63
	2,5 tahun	65	-
	3 tahun	82,25	7,27
	4 tahun	76	5,66
	5 tahun	82,50	9,19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 18 di atas, diperoleh bahwa *shadow teacher* yang telah bekerja selam 5 tahun memiliki nilai mean yang lebih tinggi dibanding lainnya yaitu sebesar 82,50 dengan standar deviasi sebesar 9,19. Selain itu, *shadow teacher* yang bekerja selama 6 bulan memiliki nilai mean sebesar 71,06 dengan standar deviasi sebesar 14,21, 8 bulan memiliki nilai mean sebesar 74, 1 tahun memiliki nilai mean sebesar 75,42 dengan standar deviasi 10,82, 1,5 tahun memiliki nilai mean sebesar 70, 2 tahun memiliki nilai mean 75,43 dengan standar deviasi sebesar 7,63, 2,5 tahun memiliki nilai mean sebesar 65, 3 tahun memiliki nilai mean sebesar 82,25 dengan standar deviasi sebesar 7,27 dan 4 tahun memiliki nilai mean sebesar 76 dengan standar deviasi 5,66. Maka dapat disimpulkan bahwa *shadow teacher* dengan lama masa bekerja selama 5 tahun memiliki *workplace well-being* yang tinggi dibanding lainnya. Berikut adalah statistik deskriptif *perceived organizational suport* berdasarkan lama bekerja:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 19. Statistik Deskriptif *Perceived Organizational Support* Berdasarkan Lama Bekerja

Variabel	Lama Bekerja	Mean	Standar Deviasi
Perceived Organizational Support	6 bulan	30,06	5,21
	8 bulan	32	-
	1 tahun	35,14	4,28
	1,5 tahun	23	-
	2 tahun	35,05	4,77
	2,5 tahun	30	-
	3 tahun	34,75	4,72
	4 tahun	37,50	2,12
	5 tahun	36,50	0,71

Berdasarkan tabel 19 diatas, dapat diketahui bahwa *shadow teacher* dengan masa kerja selama 4 tahun memiliki nilai mean yang lebih tinggi dari masa kerja lainnya, yakni sebesar 37,50 dengan standar deviasi sebesar 2,12. Selain itu, *shadow* teacher dengan masa kerja 6 bulan memiliki nilai mean sebesar 30,06 dengan standar deviasi sebesar 5,21, 8 bulan memiliki nilai mean sebesar 32, 1 tahun memiliki nilai mean sebesar 35,14 dengan standar deviasi sebesar 4,28, 1,5 tahun memiliki nilai mean sebesar 23, 2 tahun memiliki nilai mean sebesar 35,05 dengan standar deviasi sebesar 4,77, 2,5 tahun memiliki nilai mean sebesar 30, 3 tahun memiliki nilai mean sebesar 34,75 dengan standar deviasi sebesar 4,72 dan 5 tahun nilai mean sebesar 36,50 dengan standar deviasi sebesar 0,71. Maka dapat disimpulkan bahwa *shadow teacher* dengan masa kerja selama 4 tahun memiliki *perceived organizational support* yang tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibandingkan lainnya. Berikut adalah statistik deskriptif *personality trait* berdasarkan lama bekerja:

Tabel 20. Statistik Deskriptif *Personality Trait* Berdasarkan Lama Bekerja

Variabel	Lama Bekerja	Mean	Standar Deviasi
Personality Trait	6 bulan	110,38	14,11
	8 bulan	111	-
	1 tahun	113,93	19,53
	1,5 tahun	109	-
	2 tahun	112,48	12,24
	2,5 tahun	113	-
	3 tahun	113,50	3,70
	4 tahun	119	8,48
	5 tahun	108,50	16,26

Berdasarkan tabel 20 di atas, diperoleh bahwa *shadow teacher* dengan masa kerja salama 1 tahun memiliki nilai mean yang tinggi, yakni sebesar 113,93 dengan standar deviasi sebesar 19,53. Selain itu, *shadow teacher* dengan masa kerja selama 6 bulan memiliki nilai mean sebesar 110,38 dengan standar deviasi 14,11, 8 bulan memiliki nilai mean sebesar 111, 1,5 tahun memiliki nilai mean sebesar 109, 2 tahun memiliki nilai mean sebesar 112,48 dengan standar deviasi sebesar 12,24, 2,5 tahun memiliki nilai mean sebesar 113, 3 tahun memiliki nilai mean sebesar 113,50 dengan standar deviasi sebesar 3,70, 4 tahun memiliki nilai mean sebesar 119 dengan standar deviasi sebesar 8,48 dan 5 tahun memiliki nilai mean sebesar 108,50 dengan standar deviasi sebesar 16,26. Maka dapat disimpulkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa *shadow teacher* dengan masa kerja selama 1 tahun memiliki *personality trait* tinggi dibandingkan lainnya.

b. Deskripsi Data

1) Deskripsi Data

Sebelum melaksanakan uji hipotesis, peneltiti melakukan uji deskripsi data yang bertujuan untuk mengetahui penjabaran dari jumlah subjek (N), nilai minimal (Min.), nilai maksimal (Max), nilai rata-rata (Mean) dan *Standar Deviation* (Std. Deviation). Berikut adalah tabel deskripsi data statistik variabel:

Tabel 21. Deskripsi Data Statistik Variabel

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Workplace Well-Being	62	45	91	74,71	10,41
Perceived Organizational Support	62	20	43	33,56	5,17
Personality Trait	62	71	138	112,34	13,77

Berdasarkan tabel 21 menunjukkan jumlah subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang. Pada variabel *workplace well-being* didapatkan nilai minimal sebesar 45, nilai maksimal sebesar 91, nilai mean sebesar 74,71 dan nilai standar deviation sebesar 10,41. Kemudian variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai minimal sebesar 20, nilai maksimal sebesar 43, nilai mean sebesar 33,56 dan nilai standar deviation sebesar 5,17. Sedangkan pada variabel *personality trait* menunjukkan bahwa nilai minimal sebesar 71, nilai maksimal sebesar 138, nilai mean sebesar 112,34 serta nilai standar deviation sebesar 13,77.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah mengetahui hasil deksriptif di atas, tahap selanjutnya adalah melakukan kategorisasi. Berdasarkan rumus kategorisasi dari Azwar (2013), peneliti mendapatkan hasil nilai kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 22. Kategori *Workplace Well-Being*

Variabel	Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Workplace Well-Being	Rendah	< 60	7	11,3%
	Sedang	≥ 60 - < 75	19	30,6%
	Tinggi	≥ 75	36	58,1%
	Total		**63**	**100%**

Berdasarkan tabel 22 di atas, dapat diketahui bahwa *workplace well-being* yang memiliki kategori rendah adalah 11,3%, *workplace well-being* sedang sebesar 30,6%, dan *workplace well-being* tinggi sebesar 58,1%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 36 *shadow teacher* 7 shadow teacher yang menjawab pernyataan *workplace well-being* dengan kategori rendah, 19 *shadow teacher* yang menjawab pernyataan *workplace well-being* dengan kategori sedang, dan 58,1% *shadow teacher* menjawab pernyataan *workplace well-being* dengan kategori tinggi. Berikut adalah kategori *perceived organizational support*:

Tabel 23. Kategori *Perceived Organizational Support*

Variabel	Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Perceived Organizational Support	Rendah	< 25	3	4,8%
	Sedang	≥ 25 - < 38	41	66,1%
	Tinggi	≥ 38	18	29%
	Total		**63**	**100**

Berdasarkan tabel 23 di atas, maka diketahui bahwa *shadow teacher* yang menjawab pernyataan *perceived organizational*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

support dengan kategori rendah sebanyak 3 orang atau 4,8%, pernyataan dengan kategori sedang sebanyak 41 orang atau 66,1% dan pernyataan dengan kategori tinggi sebanyak 18 orang atau 29%. Berikut adalah kategori *personality trait*:

Tabel 24. Kategori *Personality Trait*

Variabel	Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Personality Trait	Rendah	< 93	7	11,3%
	Sedang	≥ 93 - < 115	27	43,5%
	Tinggi	≥ 115	28	45,2%
	Total		**63**	**100%**

Berdasarkan tabel 24 di atas, diketahui bahwa *shadow teacher* yang menjawab pernyataan dengan kategori rendah sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 11,3%, pernyataan dengan kategori sedang sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 43,5% dan pernyataan dengan kategori tinggi sebanyak 28 orang dengan persentase 45,2%.

Personality trait memiliki lima *trait,* yakni *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openess to experience,* yang telah diubah menjadi Z Score untuk melihat skor asli dari masing-masing *trait* yang kemudian di kategorikan menjadi 3 kategori. Berikut adalah kategorisasi *Trait Extraversion:*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 25. Kategori *Trait Extraversion*

Trait	Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Extraversion	Rendah	< 37	7	11,3%
	Sedang	≥37 – < 54,5	30	48,4%
	Tinggi	> 54,5	25	40,3%
	Total		**62**	**100%**

Berdasarkan tabel 25, diketahui bahwa *shadow teacher* yang menjawab aitem *trait extraversion* dengan kategori rendah sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 11,3%, kategori sedang sebanyak 30 orang dengan persentase 48,4% dan kategori tinggi sebanyak 25 orang dengan persentase 40,3%. Berikut adalah kategorisasi *trait agreeableness*:

Tabel 26. Kategori *Trait Agreeableness*

Trait	Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Agreeableness	Rendah	< 38	**7**	11,3%
	Sedang	≥ 38 – < 52	22	35,5%
	Tinggi	> 52	33	53,2%
	Total		**62**	**100%**

Berdasarkan tabel 26, diketahui bahwa *shadow teacher* yang menjawab aitem *trait agreeableness* dengan kategori rendah sebanyak 7 orang dengan presentase 11,3%, kategori sedang sebanyak 22 orang dengan persentase 35,5%, dan kategori tinggi sebanyak 33 orang dengan persentase 53,2%. Berikut adalah kategorisasi *trait conscientiousness*:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 27. Kategori *Trait Conscientiousness*

Trait	Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Conscientiousness	Rendah	< 41,5	9	14,5%
	Sedang	≥ 41,5 – < 57,5	40	64,5%
	Tinggi	> 57,5	13	21%
	Total		**62**	**100%**

Berdasarkan tabel 27, diketahui bahwa *shadow teacher* yang menjawab aitem *trait conscientiousness* dengan kategori rendah sebanyak 9 orang dengan persentase 14,5%, kategori sedang sebanyak 40 orang dengan persentase 64,5%, kategori tinggi sebanyak 13 orang dengan persentase 21%. Berikut adalah kategori *trait neuroticism* :

Tabel 28. Kategori *Trait Neuroticism*

Trait	Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Neuroticism	Rendah	< 39,5	7	11,3%
	Sedang	≥ 39,5 - < 55,5	38	61,3%
	Tinggi	> 55,5	17	27,4%
	Total		**62**	**100%**

Berdasarkan tabel 28, diketahui *shadow teacher* yang menjawab aitem *trait neuroticism* dengan kategori rendah sebanyak 7 orang dengan persentase 11,3%, kategori sedang sebanyak 38 orang dengan persentase 61,3%, kategori tinggi sebanyak 27 orang dengan persentase 27,4%. Berikut adalah kategorisasi *trait openess to experience* :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 29. Kategori *Trait Openess to Experience*

Trait	Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Openess to Experience	Rendah	< 44,5	20	32,3%
	Sedang	≥ 44,5 - < 58	32	51,6%
	Tinggi	> 58	10	16,1%
	Total		**62**	**100%**

Berdasarkan tabel 29, diketahui *shadow teacher* yang menjawab aitem *trait openess to experience* dengan kategori rendah sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 32,3%, kategori sedang 32 orang dengan persentase 51,6%, kategori tinggi sebanyak 10 orang dengan persentase 16,1%.

2) Uji Normalitas

Uji Nornalitas adalah uji yang bertujuan mengetahui apakah sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Sminorv* dan *Shapiro-Wilk.* Data dikatakan normal jika nilai signifikan (p < 0,05) (Muhid, 2019).

Tabel 30. Uji Normalitas

Variabel	*Df*	*Sig*	Keterangan
Workplace Well-Being	62	0,009	Normal
Perceived Organizational Support	62	0,000	Normal
Extraversion	62	0,000	Normal
Agreeableness	62	0,000	Normal
Conscientiousness	62	0,000	Normal
Neuroticism	62	0,058	Tidak Normal
Openess to Experience	62	0,049	Normal

Berdasarkan tabel 30 hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi *workplace well being* sebesar 0,009 (p < 0,05), sedangkan nilai signifikan *perceived organizational support*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 0,000 (p < 0,05), nilai *signifikan* dari *trait extraversion* sebesar 0,000 (p < 0,05), nilai signfikan dari *trait agreeableness* sebesar 0,000 (p < 0,05), nilai signifikan dari *trait conscientiousness* sebesar 0,000 (p < 0,05), nilai signifikan dari *trait neuroticism* sebesar 0,058 (p < 0,05) dan nilai signifikan dari *trait openess to experience* sebesar 0,049 (p <0,05). *Trait neuroticism* menunjukkan data yang tidak normal. Dengan demikian, data tidak berdistribusi dengan normal, sehingga melanjutkan uji hipotesis menggunakan statistik non paramaterik.

B. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dan *personality trait* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher* di Surabaya. Teknik analisa yang digunakan adalah teknik analisa spearman. Berikut adalah hasil uji spearman:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 31. Uji Spearman

Correlations				
Variabel	**Nilai Sig.**	**Harga Koefisien**	**Taraf Signifansi**	**Ket.**
Perceived Organizational Support	0,002	0,388	0,05	Hipotesis Diterima
Extraversion	0,603	0,067	0,05	Hipotesis Ditolak
Agreeableness	0,909	-0,015	0,05	Hipotesis Ditolak
Conscientiousness	0,205	-0,163	0,05	Hipotesis Ditolak
Neuroticism	0,585	-0,071	0,05	Hipotesis Ditolak
Openess to Experience	0,599	0,068	0,05	Hipotesis Ditolak
Workplace Well-Being	1.000			

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 31 dengan menggunakan uji spearman, diperoleh bahwa *perceived organizational support* dengan koefisien (r= 0,338) dengan signifikansi 0.002 < 0.05, maka hipotesis diterima yang artinya terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher* di Surabaya. Berdasarkan nilai koefisien menunjukkan bahwa korelasinya bersifat positif (+), artinya semakin tinggi *perceived organizational support* shadow teacher, semakin tinggi pula *workplace well-being*nya.

Kemudian, hasil analisis data di atas juga diperoleh data bahwa *extraversion* dengan koefisien (r= 0,067) dengan nilai signifikansi sebesar 0.603 > 0.05, maka hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara *extraversion* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher* di Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan nilai koefisien juga menunjukkan bahwa korelasinya bersifat sangat lemah.

Selanjutnya, didapatkan data bahwa *agreeableness* dengan koefisien (r= -0,015) dengan nilai signifikansi sebesar 0,909 > 0,05, maka hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara *agreeableness* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher* di Surabaya. Berdasarkan nilai koefisien juga menunjukkan bahwa korelasinya bersifat tidak ada korelasi.

Selain itu, didapatkan pula data bahwa *conscientiousness* dengan koefisien (r=-0,163) dengan nilai signifikansi sebesar 0,90 > 0,05, artinya tidak terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher* di Surabaya. Berdasarkan nilai koefisien menunjukkan bahwa korelasinya bersifat tidak terdapat korelasi.

Hasil selanjutnya, didapatkan data bahwa *neuroticism* dengan koefisien (r=-0,071) dengan nilai signifikansi sebesar 0,585 > 0,05 yang memiliki arti bahwa tidak terdapat hubungan antara *neuroticism* dengan *workplace well-being*. Berdasarkan nilai koefisien menunjukkan bahwa bersifat tidak terdapat korelasi.

Hasil analisis data *openess to experience* mempunyai nilai koefisien sebesar (r = 0,068) dengan nilai signifikansi sebesar 0,599, artinya tidak terdapat hubungan antara *openess to experience* dengan *workplace well-being*. Berdasarkan nilai koefisien menujukkan bahwa korelasinya bersifat tidak terdapat korelasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan juga terdapat hubungan antara *perceived organizational support, extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openess to experience* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher* yang diuji secara bersama – sama. Berikut adalah tabel uji F :

Tabel 32. Uji F

Variabel	F	Sig	Keterangan
Perceived Organizational Support – Extraversion – Agreeableness – Conscientiousness – Neuroticism – Openess to Experience – Workplace Well-Being	4,607	0.001[a]	Hipotesis Diterima

Berdasarkan tabel 32 di atas, diperoleh F-hitung sebesar 4,407 dengan nilai signifikansi 0.001 ($p < 0,05$), artinya hipotesis diterima. Maka dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support, extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism,* dan *openess to experince* secara bersama-sama memiliki hubungan dengan *workplace well-being.*

Tabel 33. Hubungan Variabel Prediktor dengan *Workplace Well-Being*

Model Summary			
R	**R *Square***	***Adjusted* R *Square***	**Keterangan**
0.578[a]	0.334	0.262	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 33, diperoleh hasil R *Square* sebesar 0.334 yang memiliki arti 33,4% variabel *workplace well-being* dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel *perceived organizational support,*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan *openess to experience* dengan *workplace well-being.* Sedangkan sisanya sebesar 66,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, hipotesis direrima dengan hipotesis terdapat hubungan antara *perceived organizational support, extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openess to experience* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.*

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan *personality trait* pada *shadow teacher* di Surabaya. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah sebanyak 62 orang *shadow teacher* yang berdomisili di Surabaya. Analisa statistik untuk menguji hipotesis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan uji spearman.

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan uji spearman diperoleh harga koefisien sebesar 0,338 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 artinya H_O ditolak, maka terjadi hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being.* Semakin tinggi *perceived organizational support shadow teacher* semakin tinggi pula *workplace well-being*nya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Utari, Yuniasanti dan Fitriana (2019) yang menyatakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being.*

Selain itu, *extraversion* memperoleh hasil yang berbeda yakni harga koefisien 0,067 dengan nilai signifkan sebesar 0,603, artinya H_O diterima, maka tidak terdapat hubungan antara *extraversion* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher. Agreeableness* memperoleh hasil dengan harga koefisien sebesar -0,015 dan nilai signifikan sebesar 0,909. Artinya H_O diterima, maka tidak terdapat hubungan antara *agreeableness* dengan *workplace well-being. Conscientiousness* memperoleh hasil dengan harga koefisien sebesar -0,163 dan nilai signifikan sebesar 0,585 > 0,05, artinya H_O diterima. Maka, tidak terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*.

Selain itu, *neuroticism* memiliki harga koefisien sebesar -0,071 dengan nilai signifikan sebesar 0,585, artinya H_O diterima. Maka, tidak terdapat hubungan antara *neuroticism* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher.* Kemudian, *openess to experience* mempunyai nilai koefisien sebesar 0,068 dengan nilai signifikan sebesar 0,599, artinya H_O diterima. Maka, tidak terdapat hubungan antara *openess to experience* dengan *workplace well-being.*

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2019) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara tiap *trait* dari *personality trait* dengan *well-being.* Hal ini dikarenakan pengaruh *personality trait* pada *well-being* seseorang akan kuat ketika seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempertimbangkan dan memprediksi perilaku mereka dalam jangka panjang. Hubungan ini menjadi lemah karena disebabkan oleh adanya *reward* dari lingkungan sehingga lingkungan yang menghalangi pilihan situasional dapat mengurangi hubungan antara *personality trait* dengan *well-being* (Diener, 1999). Fenomena ini disebut juga dengan kekuatan situasional, yang mengarah pada lingkungan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku sesorang (Mischel, 1997; Withey, Gellatly & Annett, 2005).

Selain itu, salah satu faktor dari *personality trait* adalah adanya faktor sosial dan kebudayaan dimana masyarakat dan kebudayaannya juga dapat mempengaruhi *personality trait* seseorang sehingga menentukan bagaimana pembentukan kepribadian seseorang di tahap selanjutnya (Purwanto, 2006). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parent-Lamarche dan Marchand (2019) yang menunjukkan bahwa tidak ada *personality trait* yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan dalam hal pekerjaan dan kondisi organisasi karena *personality trait* bergantung pada tiap-tiap individu.

Selain itu, diperoleh data hasil uji F yaitu nilai signifikan sebesar 0,001 dengan nilai F sebesar 4,407, artinya H_O ditolak, maka penelitian ini membuktikan adanya hubungan antara *perceived organizational support, extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism,* dan *openess to* experience secara bersamaan memiliki hubungan dengan *workplace well-being*. Semakin tinggi *perceived organizational support, extraversion, agreeableness, conscientousness, neuroticism* dan *openess to* experience

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

shadow teacher, semakin tinggi pula *workplace well-being*nya. *Workplace well-being* dipengaruhi sebesar 33,4% oleh p*erceived organizational support, extraversion, agreeableness, concientousness, neuroticsm* dan *openess to experience*, sedangkan 66,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Penelitian yang mendukung keputusan hipotesis penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Parahyani dan Soemitro (2013) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being.* Ketika individu merasakan keadilan dalam sebuah organisasi dengan adanya dukungan atasan yang baik dan dapat memberikan pengargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yang baik, maka individu atau *shadow teacher* akan membentuk persepsi yang positif terhadap atasan dan lembaganya. *Perceived organizational support* merupakan hal yang sangat penting bagi hasil kinerja organisasi atau lembaga dan kesejahteraan individu (Kurtesis, Eisenberger, Ford, dkk, 2015).

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Watto, Zhao, dan Meng Xi (2018) mengatakan bahwa kesejahteraan individu bergantung pada sejauh mana organisasi mendukung. Selain mengurangi konflik antara pekerjaan dan peran keluarga, dukungan organisasi juga mendorong individu untuk mengalami pertukaran positif antara domain keluarga dan pekerjaan (Eisenberger dkk, 2002).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu, *personality trait* berhubungan dengan *workplace well-being* didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dan Nurihsan (2011) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara *personality trait* dengan *well-being.* Kepribadian sebagai sistem yang bersifat internal yang berkontribusi kepada tingkah laku yang konsisten, pikiran dan perasaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Karim (2018) mengatakan bahwa salah satu aspek dari *personality trait* yakni *extraversion* yang memberikan pengaruh signifikan terhadap *well-being* yang dirasakan oleh karyawan. Untuk memperkaya hasil penelitian ini, berikut adalah hasil analisis demografi:

1. Pembahasan Analisis Deskriptif Subjek Berdasarkan Usia

   Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif karakteristik subjek berdasarkan usia, ditemukan bahwa *workplace well-being* pada *shadow teacher* dengan usia 32 tahun lebih tinggi dibandingkan *shadow teacher* dengan usia lainnya. Pernyataan ini sejalan dengan penelitiann yang dilakuk an oleh Anwarsyah, Salendu dan Radikun (2012), yang mengatakan bahwa semakin tua usia individu, semakin tinggi tingkat *workplace well-being.*

   Masa dewasa awal adalah masa pencarian, penemuan dan pemantapan seseorang agar menjadi pribadi yang lebih mandiri lagi (Putri, 2019). Individu dituntut untuk dapat memenuhi kebeutuhannya sendiri dengan cara bekerja sehingga ia harus mempunyai tujuan dalam bekerja. Tujuan kerja seseorang cenderung menghasilkan kepuasan dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai tentang kehidupan tiap individu (Knap, 1991). Kepuasan yang dirasakan menjadi salah satu faktor yang terkandung dalam *workplace well-being.*

2. Pembahasan Analisis Deskriptif Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

   Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin, ditemukan bahwa *workplace well-being* pada *shadow teacher* dengan jenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan *shadow teacher* berjenis kelamin perempuan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustyany (2011) yang mengatakan bahwa laki-laki memiliki *workplace well-being* yang tinggi. *Shadow teacher* berjenis kelamin laki-laki cenderung mengungkapkan afek positf dan kebahagiaan. (Eddington dan Shauman, 2008)

3. Pembahasan Analisis Deskriptif Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

   Berdasarkan hasil analisis deskripstif subjek berdasarkan lama bekerja diperoleh bahwa *shadow teacher* yang telah bekerja selama 5 tahun memiliki *workplace well-being* yang tinggi dibandingkan lainnya. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2013) yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja seorang guru maka semakin tinggi *well-being*nya. Selain itu, hal ini juga berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilhelm, Savellis dan Parker (1993) bahwa pada lima tahun pertama guru akan mempertahankan pekerjaannya untuk mengajar, namun setelah lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari lima tahun, mereka akan mempertimbangkan unruk mempertahankan atau meninggalkan profesi mereka sebagai guru. Perubahan ini disebabkan karena adanya tingkat stres yang tinggi yang disebabkan oleh tekanan dan tuntutan yang besar dalam menjalankan tugasnya menjadi *shadow teacher* ketika menangani anak berkebutuhan khusus (Wilhelm, 2000).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang memiliki arti bahwa jika *perceived organizational support shadow teacher* tinggi, maka *workplace well-being* juga akan semakin tinggi. Namun, terkait hubungan *personality trait* dengan *workplace well-being* ditemukan adanya hubungan negatif antara *personality trait* dengan *workplace well-being* shadow teacher dengan nilai signifikan sebesar 0,195, yang memiliki arti bahwa jika *personality trait* mengalami penurunan, maka *workplace well-being* akan mengalami peningkatan. Mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dan *personality trait* dengan *workplace well-being* ditemukan adanya hubungan yang positif dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang memili arti bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* dan *personality trait shadow teacher*, maka semakin tinggi pula *workplace well-being*nya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pelaksanaan penelitian ini, terdapat kelebihan dan keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil dari penelitian, yakni berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan membuktikan bahwa *shadow teacher* dengan masa kerja 5 tahun memiliki *workplace well-being* yang tinggi daripada masa kerja dibawah 5 tahun. Sedangkan batasan pada penelitian ini adalah subjek yang diambil terlalu sedikit sehingga hasil penelitian menjadi kurang maksimal dan melakukan penelitian secara *online* tanpa melakukan tatap muka yang kemungkinan dapat membuat subjek mengalami kebingungan ketika mengisi kuesioner karena tidak memahami maksud dari aitem dalam kuesioner.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*. Namun, tidak terdapat hubungan antara *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openess to experience* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*. Serta terdapat hubungan antara *perceived organizational support, extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openess to experience* dengan *workplace well-being* pada *shadow teacher*.

B. Saran

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian ini, peneliti menyusun saran sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah/Lembaga

   Diharapkan untuk memperhatikan masalah yang dihadapi oleh *shadow teacher* di lapangan sehingga dapat memberikan fasilitas dan dukungan yang terkait dengan meningkatkan *workplace well-being shadow teacher* sehingga *shadow teacher* dapat bekerja menjadi lebih optimal dalam mendampingi anak berkebutuhan khusus. Selain itu, perlunya meningkatkan hubungan interpersonal antara atasan dan kolega dengan *shadow teacher*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga *shadow teacher* merasa mendapat pengakuan atas hasil kerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk melakukan penelitian dengan subjek yang lebih banyak dan luas dan menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well being* agar memperkaya penelitian tentang *workplace well-being* pada *shadow teacher*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Allen, M., & Brady. (1997). Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*. Vol. 10, No, 3, 316 – 341.

Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun. T. B. S., (2012). Hubungan antara *Job Demands* dengan *Workplace Well-Being* pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*. Vol. 1, No. 1.

Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bandura, A. (1997). *Self Efficacy*. New York: Ademic Press.

Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived Organizational Support and Well – Being: A weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214 – 1230.

Cevrone, D., & Pervin, L. A. (2012) *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salmeba Humanika

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. Vol. 25, No, 3, 357– 384

Eisenberger, R., Hunnington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500– 507.

Harter, J., Schmidt, F., & Keyes, C. (2003). Well- Being in The Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review Of The Gallup Studies. Flourishing: The Positive Person and The Good Life. 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Herwanto., & Ummi, F. T. (2017). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi.* Vol. 6, No. 1.

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core Self – Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self Concordance and Goal Attainment. *Journal of Applied Psychology.* 90(2), 257 – 268.

Lucas, R. E., & Fujita, F. (2000). Factors Influencing The Relation Between Extraversion and Pleasant Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6) 1039 – 56.

Marzuki, N. A. (2013). The Impact of Personality on Employee Well – Being. *Europian Scientific Journal.* Vol. 9. No. 20.

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

Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236.

Peraturan Walikota Kota Surabaya. (2013). No. 47 Tahun 2013. *Tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan di Kota Surabaya*

Permendiknas. (2009). No. 70 Tahun 2009. *Tentang Pendidikan Inklusif Bagi Anak Yang Memiliki Kelainan dan Memiliki Potensi Kecerdasan dan atau Bakat Khusus.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional

Pervin, L. A., Cervone, D., dan John, O. P. (2010). *Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian.* Jakarta: Kencana.

Purwanto, N. (2006). *Psikologi Pendidikan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rahmawati, F. (2018). Pembelajaran Matematika Pada Siswa Remaja Dengan Kebutuhan Khusus di Sekolah Inklusi. *Journal of Mathematics Education. Vol. 1*, No. 1

Ramadhani, Indrianawati, & Fardana. (2019). Perceived Organizational Support: A Case of Special Education Teacher. DOI: 10.4108/eai.3-10 2019.2291933

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, pp. 698-714.

Roemer, A. & Harris, C. (2018). Perceived Organizational Support and Well Being: The role of psychological capital for mediatior. *SA Journal of Psychology*, 44, 1-11.

Rosdiana: Haluan kepri, (2013) "Guru SLB Tanjung Pinang".

Rosyidi, H. (2015). *Psikologi Kepribadian.* Surabaya: Jaduar Press.

Sawitri, D. W., Parahyati, E., & Soemitro, L. J. (2013). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Workplace Well-Being Pada Pekerja Pabrik. *Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*

Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal Stirving, Need Satisfaction, and Longitudinal Well – Being: The Self – Concordance Model. *Journal of Personality and Social Psychology.* Vol. 26, No. 3, 482 – 487.

Sigit, S. (2003). *Esensi Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: BPFE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

Sudjinawati. (2010). Pengaruh Big Five Personality Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Guru SMA Malang. *Psikovidya.* Vol. 14, No. 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.

Suparno, dkk. (2007). *Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus.* Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.

Suryabrata, S. (1998). *Psikologi pendidikan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Utari, I. P., Yuniasari, R., Fitriana, N. (2019). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Workplace Well-Being Pada Karyawan PT. X Yogyakarta.

Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang UTAMA Kota Ambon. *Agora.* Vo. 2, No. 2

Watson, D. (1989). Strangers Ratings of the Five Robust Personality Factors: Evidence of a Suprising Convergence With Self-Report. *Journal of Personality and Social Psychology.* Vol. 57. 120 – 128.

Wibowo, A. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah.* Yogyakarta: Pustaka Belajar

Wilson, W. R. (1967). Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin.* 67(4), 294 – 306. (https://doi.org/10.1037/h0024431)

Withey, M. J., Gellatly, I. R., & Annet, M. (2005). The moderating effect of situation strength on the relationship between personality and provision of effort. *Journal od Applied Social Psychology,* 25, 1587-1608.

Wulan, D. K., Putri, M. (2016). *Job Demands* dan *Workplace Well-Being* pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi.* Vol. 5, No. 1. (http://doi.org/10.21009/JPPP)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yuniarti, A. (2015). Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepimpinan Transformasional Terhadap *Workplace Well-Being.* Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Hidayatullah Jakarta.

Yuwono, I. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif SD Di Kota Banjarmasin. *Jurnal Universitas Lambung Mangkurat.*

Zakia, D. L. (2015). Guru pembimbing khusus (GPK),"Pilar pendidikan inklusi". Prosiding Seminar Nasional Pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id