

**PENGEMBANGAN ALAT UKUR
WORK PLACE WELL-BEING DI KONTEKS PESANTREN**

TESIS



**Oleh:
Aryani Pamukti
NIM: 220401210003**

**MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

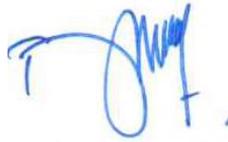
**PENGEMBANGAN ALAT UKUR
WORK PLACE WELL-BEING DI KONTEKS PESANTREN**

TESIS

Oleh:

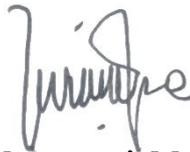
**Aryani Pamukti
220401210003**

**Telah Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I,**



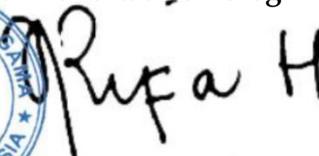
**Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog
NIP. 19760512 200312 1 002**

Dosen Pembimbing II



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog
NIP. 19750220 200312 2 004**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi**



**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayat, M.Si.
NIP. 19761128 200212 2 001**

TESIS

PENGEMBANGAN ALAT UKUR
WORK PLACE WELL-BEING DI KONTEKS PESANTREN

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 27 Mei 2024

Susunan Dewan Penguji

Penguji Utama,



Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si.
NIP. 19740518 2005012 002

Ketua Penguji,



Dr. Mohammad Mahpur, M.Si.
NIP. 19760505 2005011 003

Dosen Pembimbing I,



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog.
NIP. 19760512 2003121 002

Dosen Pembimbing II,



Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog.
NIP. 19750220 2003122 004

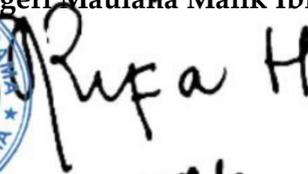
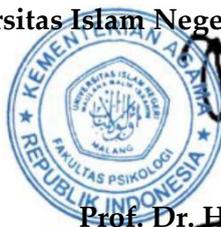
Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Psikologi

Malang, 27 Juni 2024

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 19761128 200212 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aryani Pamukti
NIM : 220401210003
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul “Pengembangan Alat Ukur *Work Place Well-Being* di Konteks Pesantren” merupakan benar-benar hasil karya saya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang sudah disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, itu bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing ataupun pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 27 Juni 2024

Peneliti,



Aryani Pamukti
NIM. 220401210003

ABSTRAK

Pamukti, Aryani. 2023. Tesis. Pengembangan Alat Ukur *Workplace Well-Being* di konteks Pesantren

Pembimbing : Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog.
Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog.

Kata Kunci : Pengembangan Alat Ukur, *Workplace Well-Being*, Pesantren

Penelitian ini mengeksplorasi *workplace well-being* dalam konteks pesantren di Indonesia, dengan fokus pada aspek keadilan, keikhlasan, kepatuhan, dan keterpanggilan. *Workplace well-being* di pesantren mencakup lingkungan kerja yang sehat, dukungan sosial, keseimbangan kerja-kehidupan, pengakuan kontribusi, pengembangan karir, dan akses ke sumber daya kesehatan fisik dan mental. Survei The Future Workplace 2021 menunjukkan pentingnya kesejahteraan pekerja, dan beberapa penelitian menyatakan bahwa kesejahteraan ini meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta kesehatan fisik dan mental. Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang integral dalam masyarakat Muslim Indonesia memiliki pendekatan unik terhadap kesejahteraan di tempat kerja, yang melibatkan nilai-nilai kesederhanaan, ketulusan, kemandirian, persaudaraan Islam, dan kemerdekaan. Penelitian ini menggunakan metode campuran (mixed method) yang menggabungkan pendekatan kualitatif grounded theory dan kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan skala Likert. Pengembangan alat ukur *workplace well-being* pesantren melalui langkah-langkah pengembangan kerangka teori, penyusunan blueprint, penulisan item, penilaian ahli, uji baca, uji skala psikologi, analisis daya beda dan reliabilitas, serta penyusunan skala akhir. Alat ukur ini diuji dengan analisis Exploratory Factor Analysis (EFA) dan Confirmatory Factor Analysis (CFA), menunjukkan empat faktor yang mampu menjelaskan 90% variansi *workplace well-being* di pesantren. Hasil CFA menunjukkan validitas dan reliabilitas yang tinggi dari instrumen ini. *Workplace well-being* di pesantren terbentuk dari keadilan, keikhlasan, kepatuhan, dan keterpanggilan, yang menekankan spirit internal melebihi kebutuhan eksternal, mendekati spiritualitas tempat kerja dari sudut pandang psikologi positif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *workplace well-being* di pesantren dapat dicapai melalui keseimbangan harmonis antara keadilan, kepatuhan, keikhlasan, dan keterpanggilan dalam menjalankan tugas-tugas pesantren.

ABSTRACT

Pamukti, Aryani. 2023. Thesis. *Development of a Workplace Well-Being Measuring Tool in the Pesantren*

Supervisor : Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psychologist.
Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psychologist.

Keywords : Measuring Instrument Development, Workplace Well-Being, Pesantren

This research explores workplace well-being in the context of Islamic boarding schools in Indonesia, with a focus on aspects of justice, sincerity, obedience and calling. Workplace well-being in Islamic boarding schools includes a healthy work environment, social support, work-life balance, recognition of contributions, career development, and access to physical and mental health resources. The Future Workplace 2021 survey shows the importance of worker well-being, and several studies suggest that this well-being increases productivity, job satisfaction, and physical and mental health. Pesantren as an integral Islamic educational institution in Indonesian Muslim society has a unique approach to workplace well-being, which involves the values of simplicity, sincerity, independence, Islamic brotherhood and independence. This research uses a mixed method which combines qualitative grounded theory and quantitative descriptive approaches. Data was collected through interviews, observation and Likert scales. Development of an Islamic boarding school workplace well-being measuring tool through the steps of developing a theoretical framework, preparing a blueprint, writing items, expert assessment, reading tests, psychological scale tests, differential power and reliability analysis, and preparing the final scale. This measuring instrument was tested using Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA), showing four factors that were able to explain 90% of the variance in workplace well-being in Islamic boarding schools. CFA results indicate high validity and reliability of this instrument. Workplace well-being in Islamic boarding schools is formed from justice, sincerity, obedience and calling, which emphasizes internal spirit over external needs, approaching workplace spirituality from a positive psychology perspective. This research concludes that workplace well-being in Islamic boarding schools can be achieved through a harmonious balance between justice, obedience, sincerity and calling in carrying out Islamic boarding school duties.

خلاصة

باموكتي، أرياني. 2023. أطروحة. تطوير أداة قياس الرفاهية في مكان العمل في سياق المدارس الداخلية الإسلامية
المشرف: د. فتح لوبابين نفل، ماجستير، أخصائي نفسي
دكتور. رينتو مانجستوتي، ماجستير، عالمة نفسية
الكلمات المفتاحية: تطوير أدوات القياس، الرفاهية في مكان العمل، المدرسة الداخلية الإسلامية

يستكشف هذا البحث الرفاهية في مكان العمل في سياق المدارس الداخلية الإسلامية في إندونيسيا مع التركيز على جوانب العدالة والإخلاص والطاعة والدعوة. يتضمن الرفاه في مكان العمل في المدارس الداخلية الإسلامية بيئة عمل صحية، ودعمًا اجتماعيًا، والتوازن بين العمل والحياة. والاعتراف بالمساهمات، والتطوير الوظيفي، والوصول إلى موارد الصحة البدنية والعقلية. يُظهر استطلاع مكان العمل المستقبلي 2021 أهمية رفاهية العمال، وتشير العديد من الدراسات إلى أن هذه الرفاهية تزيد الإنتاجية والرضا الوظيفي والصحة الجسدية والعقلية. المدارس الداخلية باعتبارها مؤسسة تعليمية إسلامية متكاملة في المجتمع الإسلامي الإندونيسي لديها نهج فريد لرفاهية مكان العمل، والذي يتضمن قيم البساطة والإخلاص والاستقلال والأخوة الإسلامية والاستقلال. يستخدم هذا البحث طريقة مختلطة تجمع بين النظرية الأساسية النوعية والمناهج الوصفية الكمية. تم جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظة ومقياس ليكرت. تطوير أداة قياس الرفاهية في مكان العمل في مدرسة داخلية إسلامية من خلال خطوات تطوير الإطار النظري، وإعداد المخطط، وكتابة العناصر، وتقييم الخبراء، واختبارات القراءة، واختبارات المقياس النفسي وتحليل القوة التفاضلية والثبات، وإعداد المقياس النهائي. تم اختبار أداة القياس هذه باستخدام تحليل حيث أظهرت أربعة عوامل (CFA) وتحليل العوامل المؤكدة (EFA) العوامل الاستكشافية. قدرة على تفسير 90% من التباين في الرفاهية في مكان العمل في المدارس الداخلية الإسلامية إلى صلاحية وموثوقية عالية لهذه الأداة. تتشكل الرفاهية في مكان العمل في CFA تشير نتائج المدارس الداخلية الإسلامية من العدالة والإخلاص والطاعة والدعوة، مما يؤكد الروح الداخلية على الاحتياجات الخارجية، ويقترّب من الروحانية في مكان العمل من منظور علم النفس الإيجابي ويخلص هذا البحث إلى أن الرفاهية في مكان العمل في المدارس الداخلية الإسلامية يمكن تحقيقها من خلال التوازن المتناغم بين العدل والطاعة والإخلاص والدعوة في القيام بواجبات المدرسة الداخلية الإسلامية.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengembangan Alat Ukur *Workplace Well-Being* di Konteks Pesantren". Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Magister Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penyelesaian tesis ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi
3. Dr. Mohammad Mahpur, M.Si. selaku Ketua Program Magister Psikologi dan ketua penguji
4. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog. selaku dosen pembimbing pertama
5. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog. selaku dosen pembimbing kedua
6. Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si. selaku dosen penguji utama
7. Seluruh pihak yang selalu memberikan dukungan moral dan materiil serta doa yang tiada henti.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan karya ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Malang, 27 Juni 2024
Penulis



Aryani Pamukti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I	1
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Praktis.....	8
2. Manfaat Teoritis	9
BAB II.....	10
A. <i>Workplace Well-Being</i>	10
1. Pengertian <i>Workplace Well-Being</i>	10
2. Aspek <i>Workplace Well-Being</i>	11
3. Faktor <i>Workplace Well-Being</i>	14
B. Pesantren	16
1. Pengertian Pesantren	16
2. Nilai – Nilai Pesantren	17
C. Pengembangan Alat Ukur <i>Workplace well being</i> di Pesantren.....	18
BAB III	21
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	21
B. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	22
1. Definisi Konseptual <i>Workplace well being</i> di Pesantren.....	22
2. Definisi Operasional <i>Workplace well being</i>	23
3. <i>Blue Print</i>	24
C. Metode Pengembangan Alat Ukur	25
1. Teknik Pengumpulan Data	25

2. Teknik Analisis Data	26
3. Langkah – Langkah Pengembangan	27
D. Responden Penelitian	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	30
3. Tempat Penelitian	31
BAB IV	32
A. Pelaksanaan Penelitian.....	32
B. Uji Expert Judgement.....	33
C. Uji Reliabilitas	36
D. Exploratory Factor Analysis	38
E. Confirmatory Factor Analysis.....	41
F. Pembahasan.....	45
BAB V.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	57
Tabulasi Data dan Uji Validitas Expert Judgment dengan Formula Aiken’s	
58	
Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas	81
Exploratory Factor Analysis.....	84
Confirmatory Factor Analysis	89
1. Model fit	89
2. Parameter estimates	90
3. Modification Indices	93
4. Plots.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Workplace well being merupakan aspek yang penting dalam produktivitas dan keberhasilan organisasi (Kun & Gadanez, 2022). Karyawan akan cenderung lebih produktif di tempat kerja ketika bekerja merasa dihargai, mendapatkan dukungan yang memadai, dan lingkungan kerja yang sehat. *Workplace well being* didasarkan pada pemahaman bahwa kondisi fisik, mental, dan emosional pekerja dapat berdampak signifikan pada kinerja, kepuasan kerja, dan kesehatan secara keseluruhan (Aryanti *et al.*, 2020). *Workplace well being* mencakup berbagai aspek diantaranya adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat, dukungan sosial, keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, pengakuan atas kontribusi pekerja, kesempatan pengembangan karir, dan akses ke sumber daya yang mendukung kesehatan fisik dan mental (Supardi *et al.*, 2023).

Hasil survei The Future Workplace 2021 HR Sentiment menemukan bahwa 68% pemimpin SDM senior (40% di antaranya adalah CHRO) menilai kesejahteraan pekerja dan kesehatan mental sebagai prioritas utama (Workplace, 2021). Beberapa manfaat yang dapat dicapai melalui pendekatan ini meliputi produktivitas yang meningkat, tingkat kehadiran yang lebih baik, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, serta meningkatkan citra dan reputasi perusahaan (Wilcox & Koontz, 2022). Pekerja merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi, termasuk juga di dalamnya adalah pesantren.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang memiliki akar kuat (*indigenous*) terhadap masyarakat muslim di Indonesia (Nasution, 2020). Pesantren merupakan lembaga unik berfokus pada pendidikan Islam yang berfungsi sebagai tempat tinggal, belajar, mengajar, serta beribadah bagi para santri, pendidik, tenaga kependidikan, dan juga staf pengabdian. *Workplace well being* di pesantren menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan yang sehat, harmonis dan efektif untuk para pendidik, tenaga kependidikan, santri dan

juga staf pengabdian. Penting bagi pesantren untuk memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan holistik tenaga kerjanya, baik secara fisik, mental, maupun emosional.

Data dari Biro Sumber Daya Manusia (BSDM) universitas yang menerapkan sistem pesantren di Ponorogo tahun 2022 menunjukkan bahwa dari 473 tenaga pendidik terdapat 244 (51,58%) tenaga yang pernah menamatkan studinya di luar negeri. Meskipun alumni dari luar negeri namun para tenaga pendidik ini bersedia mengabdikan di pesantren. Masa pengabdian atau kerja tenaga pendidik alumni luar negeri lebih dari 10 tahun sebanyak 90 orang (36,89%), dan sebanyak 154 bekerja selama 1-9 tahun. Tenaga kerja pengabdian atau dalam pesantren dikenal dengan kader merupakan sekelompok orang yang menjalankan dan meneruskan visi misi pesantren sehingga mampu meraih apa yang di cita-citakan bersama. Kaderisasi menjadi sebuah keniscayaan bagi organisasi dalam mempertahankan eksistensinya (Syifa *et al.*, 2020). Semakin berkualitas kader yang dimiliki, semakin berkualitas juga gerak organisasi tersebut dan tentu akan mampu meraih hasil yang berkualitas pula.

Bekerja di pesantren secara intensif dengan padatnya kegiatan, tuntutan akademik maupun tanggung jawab lainnya memerlukan kesiapan fisik, mental, dan emosional yang kuat. Sistem pesantren menanamkan moralitas dan semangat dasar Islam tertentu seperti kesederhanaan (*al-basijjah*), ketulusan (*al Ikhlijj*), kemandirian (*al-i' timjyd aljn-nafsi*), persaudaraan Islam (*ukhuwwah Islamiyah*) dan kemerdekaan (*al-ijurriyyah*) (Zarkasyi, 2020). Nilai-nilai moral dan budaya yang ada di pesantren mampu membuat tenaga kerja bertahan dan mencapai kesejahteraan di pesantren, meskipun secara material dan waktu kerja tidak sebanding dengan nilai jasa yang diterima. Intensitas aktivitas yang tinggi atau tekanan yang signifikan, sementara nilai jasa yang diberikan sulit untuk diukur secara objektif dan proporsional.

Bekerja di pesantren bukan hanya terlibat dalam aspek ekonomi ataupun secara materialistik. Namun, lebih dari aspek ekonomi dalam pesantren, adanya kepuasan dalam melakukan pekerjaan adalah bentuk pengabdian dan juga

sebagai wujud dari konsep pengembangan diri (Hairunnisa, 2020). Pesantren dengan sistem konvensional implementasi kontrak kerja (akad dalam bekerja) biasanya bersifat instruksional dan tidak tertulis dalam kertas namun terucap dalam lisan (Abidin & Faizah, 2021). Hal ini berakibat kepada ketidakjelasan pembagian tugas maupun pekerjaan yang ada. Selain daripada itu pekerja yang aktif dan mampu menunjukkan kemampuannya akan memiliki tugas lebih daripada pekerja yang biasa-biasa saja. Pembagian tugas yang kurang seimbang antara pekerja yang aktif dan pekerja yang bekerja seadanya terkadang menimbulkan konflik pribadi. Namun, ketika sudah ada harmonisasi dan prioritas terhadap sebuah pekerjaan konflik tersebut dapat terselesaikan.

Hasil dari studi kajian literatur tentang *workplace well being* pada 18 jurnal internasional dan Indonesia (Aryanti *et al.*, 2020) dan 84 studi kuantitatif (Nielsen *et al.*, 2017), tidak ditemukan *setting* pesantren yang bukan semata organisasi bisnis (Kinowska & Sienkiewicz, 2020). Aryanti *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa *workplace well being* terkait dengan perasaan dan kepuasan karyawan secara umum terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari suatu pekerjaan, namun nilai internal masih terabaikan dalam kajian *workplace well being* pada lingkup organisasi maupun perusahaan, khususnya dalam konteks pesantren. Demikian pula hasil studi dari Nielsen *et al.* (2017) menunjukkan bahwa sumber daya individu, kelompok, kepemimpinan, dan organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan *workplace well being* dan *performance* di organisasi.

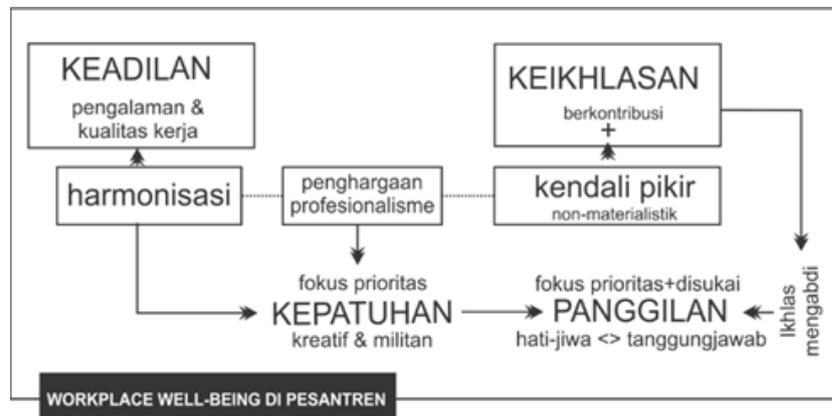
Tabel 1. Studi Literatur tentang Workplace Resources dan Well Being Karyawan (Nielsen *et al.*, 2017)

<i>Workplace Resources</i>	Sumber Daya yang Paling Sering diteliti	Jumlah Penelitian
Individual	PsyCap (self-efficacy, harapan, optimisme, resiliensi)	11 (4 penelitian meneliti semua komponen PsyCap)
Individual	Job crafting	7
Kelompok	Dukungan sosial	7
Kelompok	Kesesuaian antara kelompok dan individu	2

<i>Workplace Resources</i>	Sumber Daya yang Paling Sering diteliti	Jumlah Penelitian
Kelompok	Karakteristik terkait tim (misalnya pembelajaran tim atau iklim tim)	2
Kepemimpinan	LMX (hubungan berkualitas baik antara pemimpin dan karyawan)	10
Kepemimpinan	Kepemimpinan transformasional	7
Kepemimpinan	Kepemimpinan transaksional	2
Kepemimpinan	Dukungan sosial supervisor	4
Organisasi	Otonomi	15
Organisasi	Model Job Characteristic Hackman dan Oldham (JCM)	1 (memeriksa semua kelima karakteristik pekerjaan)
Organisasi	Praktik SDM	4
Organisasi	Elemen spesifik dari praktik SDM (misalnya skema kompensasi, pelatihan, aktivitas pendukung karier, penilaian kinerja)	8
Organisasi	POS (sistem bagi hasil)	8
Organisasi	Kesesuaian antara individu dan organisasi	4
Total Penelitian		84

Berdasarkan hasil kajian kualitatif terhadap tenaga kerja di pesantren dapat diketahui bagaimana para orang yang terlibat dalam pesantren tersebut dapat mencapai kualitas kesejahteraan di tempat mereka bekerja yang tidak dapat disetarakan beban tersebut dengan bekerja biasa. Hasil kajian mengarah pada konsep dari *workplace well being*. Pesantren memiliki nilai-nilai yang terinternalisasi dalam setiap pekerja sehingga bisa mewujudkan *workplace well being* di pesantren. Eksplorasi nilai pesantren yang dilakukan secara kualitatif menggambarkan bahwa *workplace well-being* pesantren terbentuk dari empat aspek yakni, keadilan, keikhlasan, kepatuhan, dan keterpanggilan. Pada tiga aspek *workplace well-being* pesantren yakni keadilan, keikhlasan, dan kepatuhan digerakkan oleh adanya penghargaan dan pengakuan profesionalisme. Untuk

menjadikan adil, dan kepatuhan, penghargaan kerja sangat ditentukan oleh adanya harmonisasi dalam *workplace well-being*. Sementara, untuk menjadi ikhlas, seorang pekerja tidak berpikir materialistik dan menjadi terpenggil jika keikhlasan berkembang menjadi ikhlas mengabdikan. Penekanan *workplace well-being* tersebut dapat digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1. Workplace well being Pesantren

Empat aspek *workplace well being* di pesantren yang mencakup aspek keadilan, kepatuhan, keikhlasan, dan keterpanggilan lebih menekankan spirit internal melebihi kebutuhan eksternal, dekat dengan spiritualitas tempat kerja dengan sudut pandang psikologi positif (Mahipalan & Sheena, 2019). Kepatuhan, keikhlasan, dan keterpanggilan mencirikan bahwa kekuatan internal melebihi dari sifat eksternal yang biasanya mendominasi *workplace well-being* (Aryanti et al., 2020). Kekuatan internal inilah yang masih terabaikan dalam studi *workplace well being* pada lingkup organisasi maupun perusahaan. Upaya memastikan keadilan juga ditemukan di Balakrishnan bahwa *workplace well being* juga mencakup penghargaan dan pengakuan yang setara bagi setiap individu, serta mengutamakan komunikasi yang jelas dan izin yang sesuai dengan prioritas (Balakrishnan et al., 2021). Kepatuhan terwujud melalui dorongan terhadap pekerja untuk bekerja dengan hati dan jiwa (Nowakowski-Sims & Kumar, 2020). Sementara dalam pesantren bukan hanya bekerja dengan hati dan jiwa saja namun berfokus pada keikhlasan dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil yang terbaik. Ternyata pesantren memberikan modal *workplace well being* yang unik, pesantren memberikan modal sosial yang berharga bagi *workplace well*

being yang sulit ditemukan di organisasi maupun komunitas yang lain. Dalam situasi eksternal sulit menemukan ikhlas dan militansi, namun dalam studi ini menunjukkan bahwa ikhlas mengabdikan dan militansi menjadikan keterpanggilan dalam bekerja.

Workplace well being di pesantren menggambarkan bahwa keadilan, kepatuhan, keikhlasan, dan keterpanggilan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Penghargaan ketika ditopang oleh harmoni akan mewujudkan keadilan dan kepatuhan dalam kader pesantren. Sementara dalam organisasi ataupun perusahaan *workplace well being* lebih menekankan kepada pendapatan, jam kerja dan juga rekognisi (Rani *et al.*, 2022). Penghargaan internal dan fokus prioritas dalam menjalankan tugas menjadikan kader mampu bekerja dengan kreatif dan militan yang merupakan perwujudan dari kepatuhan dan keadilan. Berbeda dengan pemberian penghargaan dalam organisasi yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas bagi perusahaan (Kartawijaya *et al.*, 2021). Pekerja di pesantren memiliki kendali pikir yang bebas menjadikan penghargaan dan pengakuan bukanlah sesuatu yang materialistik melainkan sebuah keikhlasan untuk mengabdikan, sehingga terbentuk keterpanggilan dengan hati dan jiwa. Keterpanggilan jiwa dalam bekerja serta mendorong peningkatan profesionalisme (Nowakowski-Sims & Kumar, 2020). Perbandingan ini menegaskan bahwa *workplace well being* di pesantren dapat tercapai melalui keseimbangan harmonis antara keadilan, kepatuhan, keikhlasan, dan keterpanggilan dalam menjalankan tugas-tugas pesantren.

Dalam pesantren terdapat pekerja yang mendedikasikan dirinya terhadap pesantren. Pesantren sudah memberikan modal dalam membentuk kesejahteraan di tempat kerja. Dalam mencapai *workplace well being*, pesantren perlu untuk merawat dan mengembangkan arti penting dari penghargaan atau pengakuan, ketika merasa dihargai maka permasalahan dalam bekerja bisa diharmonisasikan (Abidin & Faizah, 2021). Harmonisasi penting dalam meningkatkan keadilan dan kepatuhan dalam pesantren. (Wijayanto & Fauziah, 2020). Kepatuhan yang berakar pada keikhlasan batin akan membawa dampak

positif dalam menjalankan tugas-tugas dengan penuh dedikasi dan profesionalisme. Keikhlasan dalam bekerja juga akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan memberikan kepuasan batin bagi pekerja (Suhartini, 2020). Sementara itu, keterpanggilan yang didukung oleh lingkungan kerja yang inspiratif dan militan akan menghasilkan motivasi yang tinggi dan kontribusi yang maksimal dari setiap individu (Purwastuti, 2018). Dengan implementasi *workplace well being* yang berfokus pada keadilan, kepatuhan, keikhlasan, dan keterpanggilan, pesantren akan menjadi tempat yang memupuk potensi dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh komunitas.

Memprioritaskan kesejahteraan tempat kerja di pesantren dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih tangguh, produktivitas yang lebih baik, dan lingkungan kerja yang lebih positif (Nejad *et al.*, 2021). Pemberian penghargaan dan pengakuan secara internal akan memberikan kontribusi yang baik bagi pekerja dan organisasi (Edosomwan *et al.*, 2023). Pekerja yang bekerja secara ikhlas dan fokus terhadap tanggung jawabnya dapat menciptakan budaya tempat kerja yang mendukung kesejahteraan. Penting untuk memperhatikan dan mempromosikan kepatuhan, keterpanggilan, keikhlasan, dan keadilan di lingkungan pesantren, karena faktor-faktor ini berkontribusi pada *workplace well being* yang sehat dan produktif. Melalui penerapan strategi yang tepat, mendorong dan memelihara aspek-aspek ini, pesantren dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, inspiratif, dan berdampak positif pada individu dan komunitas pesantren secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil eksplorasi *workplace well being* maka dilakukan pengembangan alat ukur *workplace well being* pesantren guna menguji validitas maupun reliabilitas dari keunikan *workplace well being* yang ada di pesantren. Pengembangan alat ukur *workplace well being* pesantren penting untuk dilakukan karena akan bermanfaat bagi pesantren maupun instansi terkait untuk mengetahui kesejahteraan para pekerja sehingga bisa meningkatkan produktivitasnya. Selain itu alat ukur merupakan bagian yang sangat vital dalam kegiatan penelitian, hal ini dikarenakan alat ukur digunakan untuk

mengumpulkan data yang kemudian dianalisis untuk dijadikan sebagai kesimpulan hasil penelitian. Alat ukur *workplace well being* pesantren ini nantinya dapat digunakan oleh peneliti berikutnya sebagai alat ukur mengenai konstruk *workplace well being* pesantren.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

1. Bagaimana aspek dan indikator *workplace well being* secara umum dan *workplace well being* di pesantren?
2. Bagaimana hasil pengembangan dan pengujian alat ukur *workplace well being* di pesantren?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui aspek dan indikator *workplace well being* secara umum dan *workplace well being* di pesantren.
2. Mengembangkan dan menguji alat ukur *workplace well being* di pesantren.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Memberikan tambahan rujukan keilmuan dalam bidang psikometri khususnya pengembangan dan penyusunan alat ukur psikologi serta dapat bermanfaat dalam perkembangan keilmuan psikologi klinis dan psikologi industri organisasi.
- b. Memberikan pengetahuan dan pemahaman terkait kesejahteraan psikologis sangat penting untuk dimiliki setiap pekerja yang ada di

pesantren, sehingga pimpinan maupun yayasan terkait dapat mengatur sistem kerja yang dapat membantu pekerja memiliki rasa cinta dan kebahagiaan terhadap profesi yang ditekuninya .

- c. Memberikan pemahaman bahwa bekerja di pesantren memiliki dinamika yang unik dan khas sehingga dapat dikembangkan konsep baru mengenai *workplace well being* di pesantren.
- d. Menjadi referensi bagi penelitian - penelitian berikutnya dengan tema yang lebih beragam sehingga bisa mendapatkan kajian yang lebih mendalam.

2. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian ilmiah tentang *workplace well being* di pesantren.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membuka peluang kebijakan terbaik, khususnya bagi instansi terkait yang mendukung *workplace well being* di pesantren.

BAB II KAJIAN TEORI

A. *Workplace Well-Being*

1. Pengertian *Workplace Well-Being*

Workplace well being apabila dalam bahasa Indonesia bisa diartikan kesejahteraan dalam tempat kerja. Kesejahteraan pekerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi kesejahteraan pekerja/ buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Kemenperin, 2003).

Workplace well-being adalah keadaan dimana seseorang merasa sejahtera dengan kondisi psikologis yang baik seperti kontribusi sosial, adaptasi terhadap lingkungan kerjanya dan kondisi fisik yang baik yang dirasakan ketika berada di tempat kerja sehingga mampu untuk meningkatkan produktivitasnya dalam pekerjaan. Berikut definisi dan pengertian *workplace well-being* karyawan di tempat kerja dari beberapa sumber:

1. Danna dan Griffin (1999), *workplace well-being* adalah kesehatan fisik, dan kesehatan jiwa pekerja. Hal ini menunjukkan adanya tanda-tanda kesehatan fisik atau penyakit, tingkat emosional dan tingkat epidemiologis kesehatan mental (Danna & Griffin, 1999).
2. Page (2005), *workplace well-being* adalah perasaan sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaannya dan dikaitkan dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan dengan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*) (Page, 2005).
3. Harter, Schmidt, dan Hayes (2002), *workplace well-being* adalah kesehatan mental karyawan yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integrasi sosial, dan kontribusi sosial (Harter *et al.*, 2002).

Workplace well-being atau kesejahteraan/ kenyamanan karyawan di tempat kerja adalah perasaan sejahtera dan nyaman berupa kesehatan fisik dan psikis pada karyawan atau pekerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, adanya tujuan hidup, memiliki hubungan positif dengan orang lain, dan adanya kenyamanan lingkungan dan sosial. Penelitian ini berfokus kepada *workplace well being* di pesantren, adapun *workplace well being* di pesantren adalah sebuah perasaan nyaman dan sejahtera yang terkait dengan nilai pesantren yaitu keadilan, kepatuhan, keikhlasan dan keterpanggilan. Tujuan *workplace well being* di pesantren adalah meningkatkan kesehatan mental, fisik, dan emosional santri dan ustadz/ ustadzah, serta mendukung pengembangan spiritualnya

2. Aspek Workplace Well-Being

Menurut Page (2005), *workplace well-being* atau kesejahteraan/ kenyamanan karyawan di tempat kerja mempunyai dua aspek utama yaitu *core affect* dan *work value*. *Core affect* dan *work value* memiliki dua indikator utama yaitu *job satisfaction* dan *work related affect*, sedangkan indikator dari *work value* adalah nilai intrinsik dan nilai ekstrinsik (Page, 2005). Adapun penjabaran dari masing-masing aspek dalam *workplace well being* di pesantren dihubungkan dengan teori adalah sebagai berikut.

a. Core affect

Core affect adalah keadaan yang mencakup rasa nyaman atau tidak nyaman bercampur dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia. *Core affect* memiliki dua indikator utama, yaitu:

1. *Job satisfaction*. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil kajian terhadap tenaga kerja dipesantren menunjukan bahwa kepuasan kerja dalam *workplace well being* pesantren masuk ke dalam aspek keikhlasan,

ketika individu merasakan senang dalam bekerja tanpa menjadikan penghargaan sebagai tujuan materialistik, serta bekerja dengan keinginannya maka individu tersebut dapat bekerja dengan ikhlas.

2. *Work related affect*. Efek kesejahteraan psikologis pada karyawan di tempat kerja didasarkan pada pengalaman subjektif yang terjadi, efek tersebut berupa efek negatif dan positif. Hasil kajian kualitatif, dalam pesantren mampu untuk menciptakan *work related affect*. Bekerja di pesantren mampu memberikan pengalaman terhadap individu, baik itu pengalaman terkait dengan budaya kerja dalam pesantren, serta pengetahuan, dan kemampuan individu tersebut yang mana akan membentuk sebuah keadilan dalam pesantren.

b. *Work value*

Work value merupakan nilai yang terkandung dalam pekerjaan yang mencakup nilai intrinsik dan ekstrinsik. Berikut merupakan uraian dari *work value* dari teori Page dan juga berdasarkan hasil penelitian kualitatif pada pesantren:

1. Nilai Intrinsik
 - a. Tanggung jawab dalam bekerja. Tanggung jawab dalam bekerja adalah kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan. Kajian kualitatif pada tenaga kerja di pesantren menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam pesantren merupakan sebuah kewajiban moral atau etika terhadap pekerjaan. Dalam pesantren melaksanakan tugas tanpa mengharapkan penghargaan eksternal, serta terpenggil untuk berkontribusi dalam menjalankan tugas.
 - b. Makna pekerjaan. Makna kerja secara umum merupakan pilihan dan pengalaman individu dengan konteks organisasi dan lingkungan dimana individu bekerja. Tenaga kerja di pesantren yang memiliki makna terhadap pekerjaannya akan mampu bekerja dengan ikhlas.

- c. Kemandirian dalam pekerjaan. Perasaan individu dapat dipercaya untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri, tanpa petunjuk dari manajemen. Hasil kajian kualitatif menunjukan kemandirian dalam pekerjaan menjadikan individu di pesantren memiliki jiwa militan yang mana akan membentuk kepatuhan.
- d. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja. Dalam lingkungan pesantren individu memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan serta dapat menggunakan kemampuannya dalam bekerja .
- e. Perasaan berprestasi dalam bekerja. Individu dalam pesantren memiliki jiwa militan sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, sehingga bisa menciptakan perasaan berharga dalam dirinya.

2. Nilai Ekstrinsik

- a. Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya. Perasaan karyawan mengenal waktu kerjanya merupakan hal yang penting karena memungkinkan karyawan untuk membentuk keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Harmonisasi dalam bekerja di pesantren mampu untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja maupun sosialnya.
- b. Kondisi kerja. Kondisi kerja adalah keadaan yang menggambarkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja seperti ruang kerja dan budaya organisasi. Budaya kerja di pesantren memiliki keunikan tersendiri, dengan memahami budaya kerja yang ada akan mampu menciptakan keadilan dalam pesantren.
- c. Supervisi. Pimpinan selaku atasan dalam *workplace* pesantren bisa langsung terlibat dalam berbagai kegiatan, memberikan dukungan dan

bantuan terkait pekerjaan, serta memberikan apresiasi terhadap hasil pekerjaan.

- d. Peluang promosi. Setiap individu dalam pesantren memiliki kesempatan untuk berkembang.
- e. Pengakuan kinerja yang baik. Perlakuan kinerja yang baik dalam pesantren akan mendapatkan tanggung jawab lebih dibandingkan dengan kinerja yang kurang baik.
- f. Penghargaan sebagai individu di tempat kerja. Penghargaan dalam pesantren bersifat non materialistik. Penghargaan lebih bersifat internal yang berupa kepuasan dalam bekerja, penghargaan eksternal didapatkan dalam bentuk apresiasi dari rekan maupun atasan dalam pekerjaan.
- g. Pendapatan. Pendapatan dalam pesantren diperoleh dari asas keadilan. Pendapatan bukan merupakan suatu hal yang utama namun layak untuk didapatkan.
- h. Keamanan. Keamanan dalam pesantren merupakan rasa puas individu terhadap posisi kerja yang di tempati serta memiliki rasa aman terhadap posisi kerja.

3. Faktor *Workplace Well-Being*

Faktor yang berpotensi memengaruhi *workplace well-being* atau kesejahteraan/ kenyamanan karyawan di tempat kerja telah diidentifikasi oleh Danna & Griffin menjadi tiga faktor utama yaitu *work setting*, *personality traits*, dan *occupational stres* (Danna & Griffin, 1999). Penelitian ini berfokus pada *workplace well being* di konteks pesantren, adapun faktor yang memengaruhi adalah sebagai berikut:

a. *Work Setting*

Dalam pesantren, pengaturan tempat kerja memperhitungkan aspek-aspek seperti keselamatan, kenyamanan, keadaan psikologis, dan hubungan antar karyawan di lingkungan kerja. Budaya organisasi di pesantren memiliki peran

kunci dalam menentukan keselamatan dan kesehatan karyawan, dengan salah satu contohnya adalah pemisahan antara laki-laki dan perempuan.

b. *Personality Traits*

Ciri kepribadian merupakan faktor kontrol pribadi yang berperan signifikan dalam kesehatan dan kesejahteraan individu. Kontrol pribadi mencakup fungsi kontrol objektif individu yang umumnya dirasakan. *Locus of control internal*, misalnya, merujuk pada individu yang meyakini bahwa mereka memiliki kendali atas perilaku mereka dan menentukan arah tindakan mereka. Sementara itu, individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa keberuntungan atau pengaruh eksternal lainnya memainkan peran dalam menentukan nasib dalam kehidupan karyawan.

c. *Occupational Stres*

Selain pengaruh dari ciri kepribadian dan faktor-faktor lainnya, stres juga menjadi komponen krusial dan masalah utama yang dapat mengancam kesehatan individu, organisasi, dan masyarakat. Pesantren, dengan berbagai aktivitas yang padat, dapat menciptakan stres di lingkungan kerja. Namun, dengan adanya harmonisasi dalam diri individu dan penekanan pada prioritas, stres dapat dihindari atau diminimalkan.

Tabel 2. Perbedaan *Workplace well being* secara Umum dan Pesantren

Komponen	<i>Workplace well being</i> Umum (Page, 2005)	<i>Workplace well being</i> Pesantren (Hasil Kajian Kualitatif)
Tujuan	Meningkatkan kesehatan mental, fisik, dan emosional karyawan	Meningkatkan kesehatan mental, fisik, dan emosional santri dan ustadz/ ustadzah, serta mendukung pengembangan spiritualnya
Aspek	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Core Affect</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Satisfaction</i> Kepuasan terhadap pekerjaan • <i>Work Related Affect</i> Pengalaman positif dan negatif di tempat kerja ➤ <i>Work Value</i> <ul style="list-style-type: none"> • Nilai Intrinsik 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Keadilan <ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman terkait budaya kerja, pengetahuan, dan kemampuan individu membentuk keadilan • Perasaan berharga • Harmonisasi (keseimbangan <i>work-life balance</i>) • Dukungan & apresiasi dari atasan • Kesempatan untuk berkembang ➤ Keikhlasan

Komponen	<i>Workplace well being Umum</i> (Page, 2005)	<i>Workplace well being Pesantren</i> (Hasil Kajian Kualitatif)
	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab - Makna pekerjaan - Kemandirian - Penggunaan kemampuan dan pengetahuan - Perasaan berprestasi • Nilai Ekstrinsik - Penggunaan waktu - Kondisi kerja - Supervisi - Peluang promosi - Pengakuan kinerja - Penghargaan - Pendapatan - Keamanan 	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam bekerja (tanpa mengharapkan penghargaan materialistik) • Tanggung jawab (moral/etika) • Makna pekerjaan ➢ Kepatuhan <ul style="list-style-type: none"> • Kemandirian (jiwa militan & kepatuhan) • Dedikasi • Berfikir Kreatif ➢ Keterpanggilan <ul style="list-style-type: none"> • Kesediaan untuk mengabdikan • Passion
Faktor	<i>Work Setting</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Keselamatan • Kenyamanan • Keadaan psikologis • Hubungan antar karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Keselamatan & kesehatan • Budaya organisasi (pemisahan laki-laki & perempuan)
	Personality Traits	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrol pribadi - <i>Locus of control</i> (internal/eksternal) 	<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisasi diri • Prioritas
	Occupational Stres	
	<ul style="list-style-type: none"> • Stres sebagai masalah utama • Ancaman kesehatan individu, organisasi, & masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> • Stres dapat dihindari/diminimalkan • Harmonisasi & penekanan pada prioritas

B. Pesantren

1. Pengertian Pesantren

Pesantren adalah lembaga pendidikan tertua di Indonesia, karakteristik pondok pesantren adalah orisinalitas keindonesian (Bukhori, 2017). Pesantren adalah lembaga pendidikan yang menjadikan masjid sebagai pusat kegiatan, asrama sebagai tempat tinggal, kiai sebagai sentral figurnya, dan pendidikan serta pengajaran islam sebagai *aktifitas* utamanya (Zarkasyi, 2020). Pesantren memiliki karakteristik yang berbeda dari yang lain sistem pendidikan disebabkan oleh budaya yang harus ada dipertahankan serta metode pengajaran standar dengan dasar utama Alquran, Hadis dan Ijtihad (Nasution, 2020). Ada dua jenis pesantren

di Indonesia, yaitu *kholaf* (modern) dan *salaf* (tradisional). Penelitian ini berfokus pada perguruan tinggi (universitas) dengan sistem pesantren modern, adapun perguruan tinggi pesantren adalah perguruan tinggi yang menerapkan sistem kehidupan dan nilai-nilai pondok pesantren.

2. Nilai – Nilai Pesantren

Nilai-nilai yang menjadi landasan bagi seluruh gerak dan langkah dalam pesantren adalah sebagai berikut (Zarkasyi *et al.*, 2023):

a. Keikhlasan

Keikhlasan merupakan salah satu syarat bagi setiap amal, mendirikan pesantren, mengajar dan belajar di pesantren tidak untuk tujuan dan kepentingan apa-apa kecuali ibadah.

b. Kesederhanaan

Sederhana adalah suatu sikap mental yang tidak berorientasi kepada kemewahan. Hidup secara sederhana berarti hidup sesuai dengan hajat atau kebutuhan. Seseorang yang hidup sederhana akan dapat hidup dalam berbagai situasi baik situasi sulit maupun situasi susah.

c. Ukhuwah Islamiah

Kehidupan yang diliputi oleh suasana persaudaraan yang akrab, sehingga segala kesenangan dirasakan bersama, dengan perasaan keagamaan. Tidak ada lagi dinding yang dapat memisahkan antara para santri, meskipun berbeda pilihan fikih, organisasi, hobi, bahkan aliran politiknya. Ukhuwah atau persaudaraan ini, bukan saja dijalani santri selama berada di dalam pondok pesantren, tetapi juga memengaruhi pula ke arah persatuan umat dalam masyarakat sepulangnya dari pesantren tersebut.

d. Berdikari

Berdikari singkatan dari berdiri diatas kaki sendiri yang artinya adalah hidup dengan mandiri, tidak tergantung kepada bantuan orang lain.

Para santri datang kepada Kiai dengan ikhlas dan kemudian hidup secara mandiri selama belajar menimba ilmu dari Kiai. Para santri secara bersama-sama mengurus kebutuhannya sendiri.

e. Jiwa Kebebasan

Bebas dalam berfikir dan berbuat, bebas dalam menentukan masa depannya, dalam memilih jalan hidup di dalam masyarakat kelak bagi para santri, dengan berjiwa besar dan optimis dalam menghadapi kesulitan sesuai dari (belajar di) pesantren.

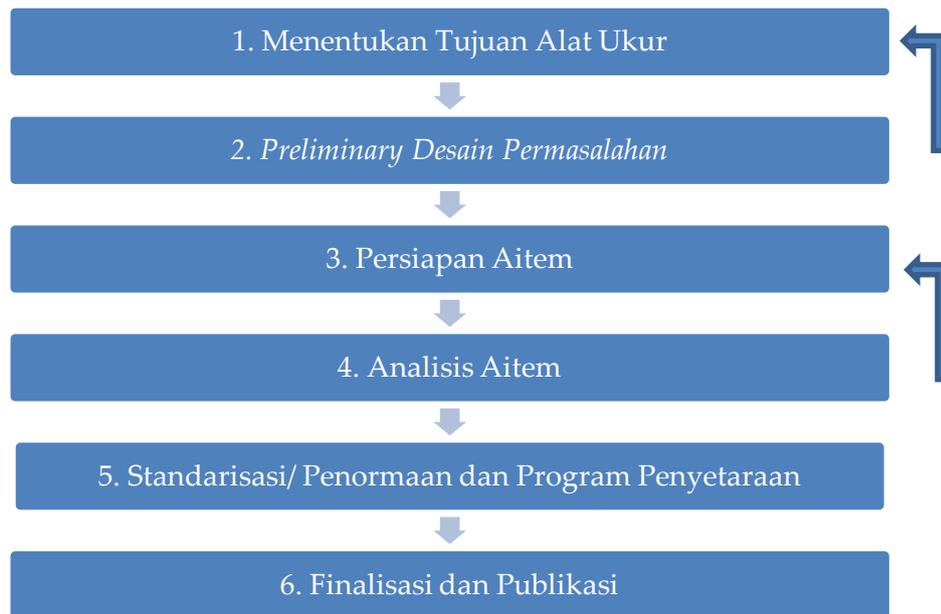
C. Pengembangan Alat Ukur *Workplace well being* di Pesantren

Kinerja yang optimal dapat diprediksi oleh *wellbeing, workplace well being* sangatlah penting untuk kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi termasuk juga pesantren (Cotton & Hart, 2003). Sehingga diperlukan alat ukur yang efisien untuk menunjang perkembangan pesantren. Berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Page (2005), terdapat pengembangan skala yang berfokus kepada *employee well-being* (Zheng *et al.*, 2015). Pengembangan alat ukur psikologis meliputi beberapa tahap, sebelum ketahap penyusunan dan pengembangan alat ukur, akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai pengukuran. Pengukuran adalah bagian esensial kegiatan keilmuan. Dalam pengukuran psikologi perlu memahami konsep kesetaraan unit pengukuran, makna skor, dan kesetaraan pengukuran pada skala yang berbeda (Ghieselli *et al.*, 1981)

Pengukuran merujuk pada suatu prosedur kuantifikasi, yang melibatkan pemberian angka terhadap variabel atau atribut sepanjang suatu kontinum. Penggunaan skala fisik dalam pengukuran menghasilkan kontinum-kontinum seperti tinggi, berat, kecepatan, dan sebagainya. Di sisi lain, kontinum psikologis adalah pengukuran yang menggunakan skala psikologis. Penelitian ini menggunakan skala psikologis sebagai alat ukur, yang memiliki karakteristik khusus sebagaimana dijelaskan oleh Azwar (2012):

1. Stimulus dalam skala psikologi berupa pernyataan atau pertanyaan yang tidak secara langsung mencerminkan atribut yang diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut tersebut;
2. Skala psikologi lebih cenderung digunakan untuk mengukur aspek afektif daripada kognitif;
3. Respon dari responden atau subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban "salah" atau "benar"; semua jawaban dianggap benar selama sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dan jawaban yang berbeda diinterpretasikan secara berbeda pula;
4. Jawaban dalam setiap item bersifat proyektif, mencerminkan sikap, kecenderungan perilaku, dan kepribadian responden;
5. Skala psikologis selalu terdiri dari banyak item yang terkait dengan atribut yang diukur.

Pengembangan alat ukur dimulai dengan pernyataan tujuan yang jelas untuk alat ukur tersebut (Hogan, 2013). Pernyataan ini mencakup penjelasan tentang sifat atau karakteristik yang akan diukur oleh alat ukur dan siapa yang akan menjadi *target alat ukur* tersebut. Pernyataan ini harus dirumuskan dengan mempertimbangkan cara interpretasi akhir yang diinginkan untuk nilai alat ukur tersebut. Adapun tahap pengembangan alat ukur menurut Hogan (2013) adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Tahapan Pengembangan Alat Ukur Hogan (2013)

Adapun Alur kerja dalam penyusunan alat ukur *Workplace well being* Pesantren sebagai berikut:

1. Menentukan konsep dari konstruk psikologis *Workplace well being* Pesantren
2. Menyusun definisi konseptual dan definisi operasional
3. Menyusun atribut, indikator perilaku
4. Menyusun *blue print*,
5. Menuliskan aitem dan penentuan skor
6. Melakukan uji bahasa, evaluasi ahli, dan uji kelayakan alat ukur
7. Melakukan uji coba alat ukur
8. Analisis alat ukur
9. Kompilasi
10. Laporan akhir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *mixed method* dengan menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini masuk ke dalam penelitian *exploratory riset*, dimana peneliti mengkonstruksi *workplace well being* melalui eksplorasi fenomena *workplace well being* yang ada di pesantren. Pendekatan *grounded theory* merupakan model penelitian kualitatif dimana peneliti memperoleh teori yang didasarkan pada pandangan partisipan (Creswell & Creswell, 2018). Metode kualitatif yang digunakan untuk menggali makna dari *workplace well being* di pesantren dengan menggunakan pendekatan *grounded theory*.

Pendekatan kualitatif digunakan untuk membangun konsep awal mengenai *workplace well being* di pesantren sebagai bekal penyusunan alat ukur. Kategorisasi dalam pendekatan kualitatif, analisis frekuensi respon subjek, dan tabulasi dilakukan dengan pendekatan *indigenous psychology*. Pendekatan *indigenous* berusaha mengeksplorasi fenomena, gejala dan pengetahuan psikologis berdasarkan konteks tempat tinggal partisipan dari bawah ke atas, yang berfokus pada pesantren (Kim, 2000). Dimana pesantren memiliki sistem budaya yang khas. Sehingga peneliti dapat memahami dan mampu mengeksplorasi fenomena di lapangan secara komprehensif dan sesuai dengan konteksnya (Karimah *et al.*, 2022). Data hasil dari pendekatan *grounded theory* digunakan sebagai dasar pembuatan *blueprint* alat ukur *workplace well being* pesantren.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur, menganalisis, dan memberikan interpretasi data dengan lebih terstruktur dan objektif dalam penyusunan alat ukur *workplace well being* di konteks pesantren. Jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan salah satu metode penelitian kuantitatif dengan suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam (Creswell & Creswell, 2018).

Metode penelitian kuantitatif deskriptif ini bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat.

Tabel 3. Perbandingan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif

Aspek	Penelitian Kualitatif	Penelitian Kuantitatif
Tujuan	Memahami makna <i>workplace well-being</i> di pesantren	Mengukur, menganalisis, dan menginterpretasi data <i>workplace well-being</i> di pesantren
Pendekatan	Grounded theory	Deskriptif
Metode	Wawancara mendalam, observasi partisipan, analisis dokumen	Kuesioner, analisis statistik
Analisis	Kategorisasi data, analisis frekuensi respon, tabulasi dengan indigenous psychology	Analisis statistik
Hasil	Konsep awal <i>workplace well-being</i> di pesantren, <i>blueprint</i> alat ukur <i>workplace well-being</i> pesantren	Deskripsi <i>workplace well-being</i> di pesantren, validasi alat ukur <i>workplace well-being</i> pesantren

B. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Definisi dari *workplace well being* pesantren ini didasarkan pada hasil penelitian kualitatif dengan metode *grounded theory* yang telah dilaksanakan pada tanggal 7 April 2023 sampai dengan 21 Juli 2023. Wawancara awal dilaksanakan pada tanggal 7 April 2023 terhadap 6 informan yang berbeda. Setelah dilakukan wawancara dan pengkodean transkrip wawancaranya kemudian dilakukan *focus group discussion* guna memvalidasi makna dari *workplace well being* pesantren.

1. Definisi Konseptual *Workplace well being* di Pesantren

Workplace well-being pesantren yang dikenali terbentuk dari empat aspek yakni, keadilan, keikhlasan, kepatuhan, dan keterpanggilan. Pertama keadilan, pekerja di pesantren diperlakukan adil karena dihargai dan diakui kinerjanya sebagai wujud profesionalisme. Saat merasa kurang adil, harmonisasi diaktifkan dengan tetap fokus pada pengalaman kerja dan kualitas kerja. Kedua keikhlasan, merupakan penerimaan internal. Suatu kendali pikiran untuk menempatkan

penghargaan dan pengakuan sebagai tujuan non-materialistik. Pekerja lebih fokus pada pemaknaan berkontribusi dan tidak tergantung pada penilaian eksternal. Ketiga, kepatuhan. Ketika kerja dihargai dan diakui relevan dengan profesionalisme, kader menjadi kreatif dan militan. Meski beban kerja berat, fokus pada prioritas membantu harmonisasi saat jenuh atau overload kerja. Keempat, keterpanggilan. Ikhlas mengabdikan membentuk jiwa keterpanggilan. Ikhlas meresap dalam batin pekerja sehingga merasa bekerja di pesantren karena panggilan hati dan jiwa. Pekerja menyadari bahwa keikhlasan bagian dari tanggungjawab. Keterpanggilan menjadikan pekerja menerima beban kerja dengan tetap mampu berfokus pada prioritas kerja yang disukainya.

Workplace well-being dalam pesantren menempatkan penghargaan dan pengakuan sebagai salah satu bentuk profesionalisme yang penting menjadi harapan dan merupakan bagian munculnya keadilan, kepatuhan, dan keikhlasan. Ketika harapan dan pengakuan sebagai wujud profesional di *suplay* harmonisasi pengalaman dan kualitas kerja yang baik, maka rasa tidak adil dapat dikelola sehingga mereka tetap mampu menciptakan keadilan. Ketika harmonisasi ditopang oleh fokus pada prioritas kerja dengan kreatif dan militansi, terbentuklah kepatuhan kader. Sementara itu, pada aspek keikhlasan, situasi internal yang mengendalikan pikir yang bebas dari semata berharap penghargaan dan pengakuan menjadi tidak materialistik, mereka menjadi ikhlas mengabdikan. Dengan begitu terbentuklah panggilan hati dan jiwa sebagai kesadaran akan tanggungjawab atas pekerjaannya.

2. Definisi Operasional *Workplace well being*

Workplace well being dalam konteks pesantren adalah perasaan nyaman dan sejahtera tenaga kerja yang terkait dengan nilai pesantren keadilan, kepatuhan, keikhlasan, dan keterpanggilan. Semakin tinggi skor alat ukur *workplace well being* dalam setiap aspek menunjukkan bahwa tenaga kerja semakin sejahtera berada di pesantren. Hasil pengukuran ini kemudian dapat digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kesejahteraan di pesantren.

Definisi dari masing-masing aspek dalam *workplace well being* pesantren serta aspeknya adalah sebagai berikut:

- a. Keadilan dalam *workplace well being* pesantren merupakan prinsip moral dan sosial yang mencakup harmonisasi hubungan, penghargaan yang setara, pengakuan atas kualitas kerja, dan perlindungan pengalaman individu, dengan tujuan memastikan perlakuan adil dan setara bagi semua orang tanpa memandang perbedaan dan diskriminasi.
- b. Kepatuhan dalam *workplace well being* pesantren merupakan prinsip tindakan yang mencerminkan sikap profesionalisme, kreatif, dan militan dalam melaksanakan tugas atau kewajiban.
- c. Keikhlasan dalam *workplace well being* pesantren adalah sikap dan perilaku sukarela yang mencerminkan niat tulus dan keterikatan yang dalam terhadap kepuasan kerja, kendali pikiran, makna pekerjaan, dan tanggung jawab.
- d. Keterpanggilan dalam *workplace well being* pesantren adalah sebuah perpaduan harmonis perasaan dan pemahaman terkait dengan pengabdian yang ikhlas, *passion*, dan kesadaran akan panggilan jiwa.

3. Blue Print

Blue print dalam penelitian ini didasarkan pada hasil interview dan *focus grup discussion* yang telah dilaksanakan pada tanggal 7 April 2023 sampai dengan 21 Juli 2023. *Interview* awal dilaksanakan terhadap 6 informan yang bekerja di universitas dengan sistem pesantren. Setelah dilakukan pemadatan fakta dan kategorisasi, kemudian dilakukan diskusi kelompok terarah untuk memvalidasi hasil dari pemadatan fakta dan menyusun bersama-sama aspek dan indikator dari *workplace well being* di pesantren. Rancangan *blueprint* ini berisi aspek dan indikator yang nantinya akan dilakukan validitas isi oleh *expert judgment*, adapun *expertise* dalam alat ukur ini adalah peneliti yang meneliti *workplace well being* dan juga peneliti yang meneliti mengenai pesantren kaitannya dengan kajian psikologi

serta *expertise* yang menjadi pengguna dari penelitian ini. Berikut hasil *focus grup discussion* bersama dengan 17 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan sistem pesantren.

Tabel 4. Blueprint Workplace well being Pesantren

Aspek	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Keadilan	Mendapatkan penghargaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9
	Mampu menciptakan harmonisasi dalam pekerjaan	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	9
	Memiliki kesempatan berkembang dalam pekerjaan	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	9
	Memiliki pengalaman individu	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	9
Keikhlasan	Merasakan kepuasan dalam bekerja	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	9
	Mampu mengendalikan pikiran	37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45	9
	Memahami makna pekerjaan	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54	9
	Memiliki tanggung jawab	55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63	9
Kepatuhan	Mampu bersikap profesional	73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81	9
	Mampu berfikir kreatif	82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90	9
	Memiliki dedikasi yang tinggi	91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99	9
Keterpanggilan	Bersedia untuk mengabdikan	100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108	9
	Memiliki <i>passion</i>	109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117	9
	Memiliki kesadaran	118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126	9
	Total Item		126

C. Metode Pengembangan Alat Ukur

1. Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan aspek krusial dalam proses penelitian. Proses pengumpulan data melibatkan observasi terhadap variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian dengan menggunakan metode tertentu. Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk memperoleh informasi yang akurat, relevan, dan dapat diandalkan (Hamdi & Jannah, 2020). Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara untuk eksplorasi mendalam dan observasi menyeluruh terhadap sebuah fenomena yang menjadi objek penelitian (Fadli, 2021). Penelitian ini terdiri dari dua sesi wawancara. Pertama, wawancara dilakukan terhadap masing-masing informan untuk mengetahui *workplace well*

being di pesantren. Kedua, wawancara dilakukan bersama–sama melalui *focus grup discussion* untuk menyimpulkan aspek dari *workplace well being* secara bersama–sama. Selain wawancara digunakan observasi partisipan untuk melihat fenomena *workplace well being* di pesantren.

Alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *workplace well being* yang berupa skala. Skala *workplace well being* yang digunakan yakni jenis skala *likert* dengan lima alternatif jawaban yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala merupakan pengembangan dari penggalian makna *workplace well being* yang ada di pesantren yang terdiri dari empat aspek yaitu keadilan, keikhlasan, kepatuhan, dan keterampilan. Berdasarkan aspek yang sudah ada kemudian ditentukan indikator dan dijadikan sebagai bahan dasar pembuatan item pernyataan untuk menyusun *workplace well being* pesantren. Setelah itu dilanjutkan pada penyusunan *blueprint*.

2. Teknik Analisis Data

Analisis data dengan menggunakan teknik coding untuk mendapatkan gambaran fakta sebagai satu kesatuan analisis data kualitatif (Mahpur, 2017). Adapun tahapan dalam coding adalah sebagai berikut: 1. Menyiapkan data mentah menjadi verbatim, 2. Pemadatan Fakta, 3. Menyiapkan Probing untuk Pendalaman Data, 4. Pengumpulan fakta sejenis, 5. Menentukan kategorisasi, dan 6. Membangun konsep dan menarasikan. Proses penarikan kesimpulan menggunakan metode induktif berdasarkan fakta yang ada kemudian ditarik kesimpulan untuk diperlakukan secara umum (Miles *et al.*, 2016). Setelah mendapatkan aspek dari *workplace well being* di pesantren selanjutnya adalah menyusun alat ukur psikologi.

Alat ukur *workplace well being* pesantren akan dianalisis dengan menggunakan analisis faktor dengan teknik *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk menjelajahi data dan menemukan indikator dalam membangun sebuah

konstruk, dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengonfirmasi konsistensi indikator dalam konstruk (Kline, 2000).

3. Langkah – Langkah Pengembangan

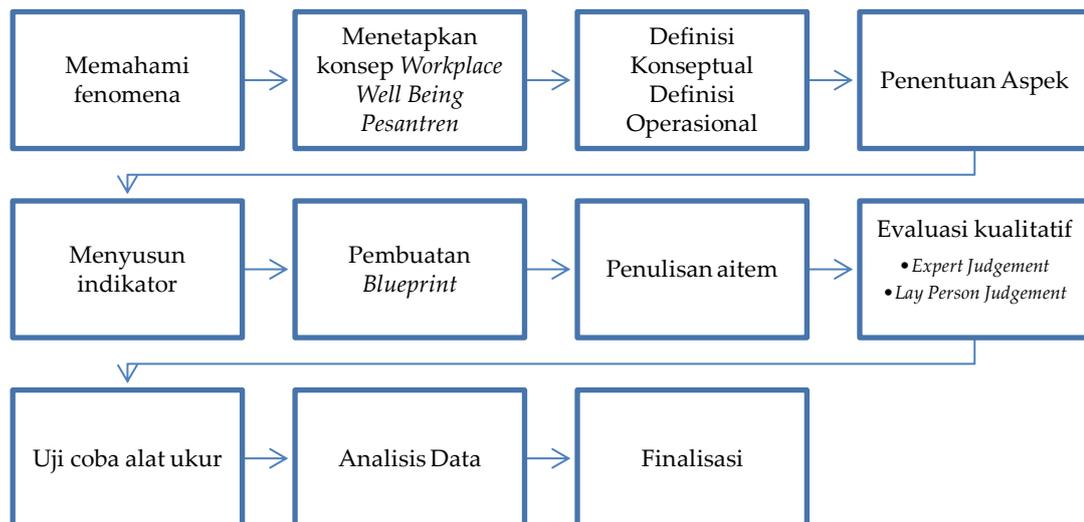
Langkah-langkah dalam merancang dan mengembangkan instrumen pengukuran workplace well-being dalam penelitian ini didasarkan pada prosedur dasar yang telah diuraikan dalam buku "Penyusunan Skala Psikologi" (Azwar, 2012). Berikut adalah langkah-langkah dasar yang diambil oleh peneliti dalam merancang instrumen pengukuran workplace well-being di pesantren:

1. Peneliti atau perancang instrumen psikologi pertama-tama perlu memahami fenomena yang akan diteliti. Fenomena tersebut harus dianalisis secara mendalam dengan merujuk pada data lapangan yang terkumpul, seperti hasil angket identifikasi masalah, observasi, wawancara, dan diskusi mendalam. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa peneliti memiliki pemahaman yang mendalam terkait atribut yang akan diukur.
2. Peneliti menyimpulkan hasil analisis fenomena yang akan diteliti dengan merinci data awal yang telah dikumpulkan. Setelah itu, peneliti mencari kerangka teori yang dapat menjelaskan fenomena tersebut. Penting bagi peneliti untuk berhati-hati karena terdapat kemungkinan banyak kerangka teori yang serupa. Dengan menyelaraskan data awal dengan kerangka teori, peneliti dapat memperoleh kerangka teori yang sesuai. Setelah menemukan kerangka teori yang tepat, peneliti mendalami kerangka teori tersebut untuk menentukan jenis atribut atau konstruk yang akan diukur, apakah linear, bipolar, atau ortogonal. Jenis atribut ini akan memengaruhi pilihan skala psikologi yang digunakan.
3. Peneliti merumuskan definisi operasional untuk konstruk atau atribut yang akan diukur dan membuat blueprint skala psikologi sebagai panduan dalam pembuatan instrumen. Definisi operasional diperlukan agar instrumen yang dibuat sesuai dengan tujuan dan tidak mengukur konstruk lain atau terjadi tumpang tindih.

4. Penulisan item atau butir pernyataan sekaligus memilih model atau jenis skala psikologi. Pemilihan model atau jenis skala psikologi ditentukan dari jenis atribut atau konstruk yang akan diukur, apakah atribut kognisi atau afeksi, apakah berjenis linear, bipolar, atau ortogonal. Selain itu, penulisan item atau butir pernyataan didasarkan atas definisi operasional terhadap konstruk atau atribut dan aspek-aspeknya. Beberapa cara untuk mengatasi *social desirability* dalam penyusunan alat ukur *workplace well being* ini adalah merancang aitem secara netral dan tidak memihak untuk mengurangi kemungkinan responden merasa terdorong memberikan jawaban yang dianggap sosial atau budaya diinginkan, melibatkan aitem *unfavorable*, memastikan bahwa responden merasa aman untuk memberikan jawaban yang jujur dan terbuka dengan menekankan bahwa jawaban mereka bersifat anonim dan kerahasiaan akan dijaga.
5. Jika penulisan item atau butir pernyataan skala psikologi sudah selesai sesuai dengan rancangan blueprint skala psikologi, maka langkah selanjutnya adalah mengajukannya kepada ahli untuk direview dan divalidasi. Langkah ini sering kali disebut dengan *expert judgement*. Mulai dari aspek, indikator hingga butir-butir item memerlukan penilaian dari para ahli.
6. Uji baca pada subjek penelitian. Peneliti meminta beberapa informan untuk membaca butir-butir item *workplace well being* untuk memastikan bahwa setiap kalimat yang tersusun benar-benar dapat dipahami oleh perwakilan subjek.
7. Uji skala psikologi. Uji coba skala psikologi ini penting untuk mendapatkan nilai daya beda item dan reliabilitas skala psikologi. Uji skala psikologi ini diterapkan kepada kelompok orang yang memiliki karakteristik atau ciri yang sama dengan kelompok responden penelitian.
8. Menganalisis daya beda dan reliabilitas. Setelah proses uji coba dan mendapatkan data dari sampel uji coba, maka peneliti mengolah data uji coba tersebut. Pengolahan ini nantinya akan menghasilkan skor daya beda setiap item pernyataan dan juga nilai reliabilitas. Pengolahan dapat dibantu dengan

menggunakan beberapa aplikasi, misalkan SPSS, AMOS, atau R Program. Daya beda ini penting diketahui karena daya beda item menunjukkan kemampuan item pernyataan skala psikologi dalam membedakan orang dengan tingkat variabel yang tinggi, sedang dan rendah.

9. Setelah instrumen terbentuk, peneliti dapat melakukan uji coba awal untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya. Penggunaan aplikasi statistik dapat membantu dalam proses ini, seperti menghitung validitas dengan uji korelasi dan mengukur reliabilitas dengan metode konsistensi internal atau uji realibilitas.
10. Penyusunan skala akhir. Apabila ditemukan item pernyataan dengan daya beda yang rendah, maka item tersebut dihilangkan. Selanjutnya, skala psikologi direvisi hingga mencapai bentuk akhir. Penting bagi peneliti untuk berhati-hati dalam memastikan bahwa setiap aspek dari variabel atau konstruk yang diukur memiliki representasi item pernyataan yang memadai. Oleh karena itu, setiap aspek sebaiknya memiliki setidaknya satu item pernyataan yang mewakili.



Gambar 3. Alur Penyusunan Alat Ukur Workplace well being Pesantren

D. Responden Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014). Populasi terbagi menjadi dua jenis yaitu populasi terbatas dan populasi tidak terbatas.

a. Populasi Terbatas

Merupakan populasi yang memungkinkan untuk dapat dihitung jumlahnya.

b. Populasi Tidak Terbatas

Merupakan populasi yang tidak memungkinkan untuk dihitung jumlahnya secara keseluruhan.

Sugiyono (2019) juga menjelaskan bahwa populasi adalah subjek atau orang yang sudah mempunyai karakteristik yang ditentukan oleh peneliti dan selanjutnya ditetapkan sebagai informan penelitian oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Sedangkan menurut Arikunto populasi merupakan apapun yang ada di wilayah penelitian (Tanzeh & Arikunto, 2020). Populasi dari penelitian ini adalah universitas dengan sistem berbasis pesantren yang ada di Jawa Timur. Jenis populasi dalam penelitian ini adalah populasi tidak terbatas (*infinite*), yang dijadikan populasi adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di lembaga pendidikan dengan sistem berbasis pesantren yang ada di Jawa Timur dengan karakteristik pengambilan sampel sebagai berikut :

a. Merupakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang aktif bekerja

b. Bekerja sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tetap

2. Sampel

Menurut Sugiono, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah unit sampel dilambangkan dengan notasi n (Sugiono, 2014). Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah tenaga pendidik yang bersedia mengisi kuesioner penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan

pertimbangan tertentu. Pengambilan sampel dilakukan secara sengaja dan sesuai dengan persyaratan sampel yang bertujuan agar data sampel yang didapat lebih representatif.

Dalam penelitian ini, karakteristik sampel yang dijadikan sebagai subjek penelitian adalah:

- a. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan dengan sistem berbasis pesantren di Jawa Timur
- b. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan
- c. Rentang usia 25-45 tahun (dewasa awal-dewasa akhir)
- d. Status pernikahan sudah menikah dan belum menikah

Pengambilan sampel dilakukan pada tanggal 05 Maret 2024 sampai 25 Maret 2024 dan mendapatkan 309 responden.

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Jawa Timur di lembaga pendidikan dengan sistem pesantren dimana mahasiswa/ santri dan tenaga ustadz/ ustadzah tinggal didalam satu tempat yang sama yaitu dari lembaga pendidikan pesantren yang ada di Ponorogo, Malang, Probolinggo, dan Pasuruan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian pengembangan alat ukur *work place well-being* di konteks pesantren dilaksanakan di lembaga pendidikan yang berbasis pesantren pada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga tersebut. Adapun ringkasan pelaksanaan penelitian terlampir sebagai berikut.

Tabel 5. Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu	Hasil
1.	<i>Preliminary Study</i>	1 Agustus – 31 Agustus 2023	Menemukan fenomena melalui kajian kualitatif pada tenaga kerja di pesantren melalui wawancara, observasi, dan FGD
2.	Membangun Konsep	1 – 15 September 2023	Hasil kajian kualitatif menemukan konsep <i>Workplace well being</i> Pesantren
3.	Defini Konseptual dan Operasional	16-30 September 2023	Definisi Konseptual dan Operasional dibangun berdasarkan konsep <i>Workplace well being</i> di Pesantren
4.	Penentuan Aspek	1-14 Oktober 2023	Aspek ditentukan berdasarkan definisi dari <i>Workplace well being</i> di Pesantren yaitu keadilan, keikhlasan, kepatuhan, dan keterpanggilan
5.	Penyusunan Indikator	15-21 Oktober 2023	Indikator berdasarkan dari definisi pada masing-masing aspek dalam <i>workplace well being</i> pesantren
6.	Pembuatan Blue Print	22-31 Oktober 2023	Blue Print awal merupakan turunan dari aspek indikator, dan rancangan item pada masing-masing indikator
7.	Penulisan item	1-15 November 2023	Format penulisan item yaitu <i>selected response item</i> dengan format likert, dengan 5 pilihan jawaban, dan nilai jawaban 1 sampai dengan 5.
8.	<i>Expert Judgement</i>	Desember 2023 - Februari 2024	Menggunakan metode <i>discriminant content validity</i> (DCV) dengan 5 expertise <ul style="list-style-type: none"> • 1 Desember 2023 – 15 Januari 2024 → Proses seleksi dan kesediaan expertise dalam penelitian • 15 Januari – 25 Februari 2024 → Proses expertise melakukan judgement • 26 Februari – 2 Maret 2024 → Proses uji validitas konten dan evaluasi item
9.	Uji Coba Alat Ukur	05 Maret – 25 Maret 2024	Responden yang mengisi alat ukur sejumlah 309
10.	Analisis Data (Kuantitatif)	26 Maret – 31 Maret 2024	Analisis Data menggunakan program JASP Reliabilitas secara keseluruhan adalah 0,986 Setelah dilakukan seleksi item dengan menggunakan hasil reliabilitas dan validitas, ditemukan 50 item yang dilanjutkan pada analisis EVA. Setelah dilakukan analisis EVA dihasilkan 26 item yang dilanjutkan pada analisis CFA, dari analisis CFA dihasilkan 20 item yang siap untuk digunakan dalam mengukur <i>workplace well being</i> pesantren
11.	Finalisasi	01 April 2024	

B. Uji Expert Judgement

Metode untuk menguji validitas konten alat ukur *workplace well being* pesantren menggunakan metode Discriminant Content Validity. Penelitian ini menggunakan langkah DCV yang dikembangkan oleh (Johnston *et al.*, 2014) melalui enam langkah berikut:

1. Mendefinisikan konstruk yang diuji. Konstruk penelitian ini adalah *workplace well being* pesantren. Definisi konstruk diperoleh melalui penelitian kualitatif yang telah dilakukan.
2. Memilih item yang digunakan dalam alat ukur. Item yang digunakan dalam alat ukur *workplace*
3. Menentukan kriteria dan jumlah validator. Validator dalam penelitian ini berdasarkan publikasi para peneliti *workplace well being* di Indonesia dan peneliti pesantren yang ada di Google Scholar. Setelah dilakukan penjarangan melaluoi *Google Scholar* ditemukan 15 publikasi yang memenuhi kriteria tersebut. Setelah dilakukan penjarangan validator dihubungi melalui email, dari 15 validator yang di email dalam retang waktu 15 Januari – 25 Februari, terdapat 5 validator yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.
4. Menentukan skala penilaian. Penilaian uji validitas *workplace well being* pesantren menggunakan representatif dan tidak representatif yang terbagi menjadi 5 rating.
5. Uji validitas konten dengan menggunakan rumus Aikens V
6. Mengevaluasi kualitas item

Expertise dalam alat ukur *workplace well being* di pesantren ini berdasarkan publikasi di google scholar yang meneliti *workplace well being* dan pesantren di Indonesia. Hasil penelusuran di *google scholar* terdapat 15 publikasi yang memenuhi kriteria, kemudian dilakukan konfirmasi kesediaan berpartisipasi dalam penelitian melalui email pada tanggal 17 Januari 2024. 7 expertise

manyatakan kesediaan berpartisipasi dan dilanjutkan dengan mengirimkan email *form* penilaian kepada masing-masing expertise dan memberi rentang waktu sampai dengan tanggal 25 Februari 2024. *Form* penilaian berisi surat kesediaan dari panelis, definisi konstruk dari *workplace well being* pesantren, definisi masing-masing aspek, definisi dari setiap indikator, item *workplace well being* pesantren. Bagian pelengkap dalam *form* ini terdiri dari pernyataan expertise terkait scenario alat ukur *workplace well being pesantren*. Kolom penilaian berisi kolom kesesuaian setiap item terhadap aspek dengan rentang nilai 1-5 yang berisi:

Nilai 1 : Tidak representatif (katanya tidak efektif atau tidak mudah dipahami katanya)

Nilai 2 : Tidak representatif (katanya efektif atau mudah dipahami katanya)

Nilai 3 : Representatif (katanya tidak efektif atau tidak mudah dipahami)

Nilai 4 : Representatif (efektif atau mudah dipahami dengan sedikit revisi katanya)

Nilai 5 : Representatif (tanpa revisi atau menghilangkan kalimat) serta kolom hasil review secara deskriptif untuk setiap item).

Sampai dengan tanggal 25 Februari 2024 terdapat 5 expertise yang memberikan penilaian untuk alat ukur *workplace well being* pesantren. Adapun expertise alat ukur *workplace well being* pesantren ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Expertise dalam Expert Judgement

No	Nama	Judul Publikasi	Instansi	Email
1	Dr. Yayan Firmansah, M.PSDM.	Exceeding Workplace-related Issues: Psychological Contract Breach and Its Effects as Experienced by Indonesian Academics http://dx.doi.org/10.24042/revenue.v4i1.16829	Universitas Darussalam Gontor	yayanf@unida.gontor.ac.id
2	Vianda Maulidina, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Konstruksi dan Validasi Alat Ukur Workplace Well-Being di Indonesia https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.119	Universitas Padjajaran	vianda19001@mail.unpad.ac.id
3	Ratih Devi Aryanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog	A Literature Review of Workplace Well-Being https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134	Universitas Ahmad Dahlan	ratihdeviaryanti@gmail.com
4	Prof. Dr. KH. Hamid Fahmy Zarkasyi, M.Ed., M.Phil.	Imam Zarkasyi's Modernization of Pesantren in Indonesia: (A Case Study of Darussalam Gontor) https://doi.org/10.21043/QIIS.V8I1.5760	Universitas Darussalam Gontor	hfzark@unida.gontor.ac.id
5	Dr. Zamralita, M.M., Psikolog	Workplace Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.26050	Unniversitas Tarumanegara	zamralita@fpsi.untar.ac.id

Uji validitas berdasarkan hasil penilaian expertise dirumuskan melalui formula Aiken's dengan banyaknya expertise (n) pada penelitian *workplace well being* di pesantren. Koefisien validitas yang digunakan dilihat berdasarkan standar validitas yang dipengaruhi oleh jumlah expertise dan nilai skala yang digunakan berdasarkan tabel indeks Aiken's V (Merino-Soto, 2023). Rentang koefisien validitas adalah 0 sampai 1, adapun koefisien yang dapat diterima dengan jumlah expertise 5 dan skala penilaian 5 berdasarkan indeks Aiken's adalah 0,85 (Aiken, 1984). Alat ukur *workplace well being* di pesantren berjumlah 126 item yang terdiri dari 4 aspek, berdasarkan hasil uji validitas dengan formula Aiken's terdapat 20 item yang tidak dapat digunakan karena koefisien validitasnya kurang dari < 0,85. Aspek keadilan dari 27 item menjadi 25 item, aspek keikhlasan dari 36 item menjadi 33 item, aspek kepatuhan dari 27 item menjadi 25 item, dan aspek keterpanggilan dari 27 item menjadi 23 item. Berikut adalah blue print dari alat ukur *workplace well being* setelah dilakukan uji validitas.

Tabel 7. Blue Print Setelah Uji Validitas dengan Formula Aiken's

Aspek	Indikator	Nomor Item Valid	Jumlah Item
Keadilan	Mendapatkan penghargaan	1, 2, 5, 7, 8	5
	Mampu menciptakan harmonisasi dalam pekerjaan	11, 13, 14, 15, 17, 18	6
	Memiliki kesempatan berkembang dalam pekerjaan	20, 21, 22, 23, 25, 26	6
	Memiliki pengalaman individu	28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36	8
Keikhlasan	Merasakan kepuasan dalam bekerja	37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45	8
	Mampu mengendalikan pikiran	46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54	8
	Memahami makna pekerjaan	55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63	8
	Memiliki tanggung jawab	64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	9
Kepatuhan	Mampu bersikap profesional	73, 74, 75, 76, 77, 78, 81	7
	Mampu berfikir kreatif	82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90	9
	Memiliki dedikasi yang tinggi	91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99	9
Keterpanggilan	Bersedia untuk mengabdikan	100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108	9
	Memiliki <i>passion</i>	109, 110, 111, 112, 113, 114,	6
	Memiliki kesadaran	118, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126	8

Aspek	Indikator	Nomor Item Valid	Jumlah Item
Total Item			106

C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur konsistensi dan akurasi instrumen dalam mengukur *workplace well being* di pesantren (Gregory, 2015). Koefisien reliabilitas yang ditentukan dalam penelitian ini adalah $> 0,70$. Konstruk dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari $> 0,70$. Uji reliabilitas menggunakan program Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP Versi 0.18.2).

Tabel 8. Reliabilitas *Workplace well being* di Pesantren

Aspek	Cronbach's α
Keadilan	0.907
Keikhlasan	0.944
Kepatuhan	0.921
Keterpanggilan	0.912
Total Reliabilitas	0.981

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada alat ukur *workplace well being* di pesantren dengan JASP diperoleh hasil koefisien reliabilitasnya sebesar 0,981. Hasil ini menunjukkan bahwa alat ukur *workplace well being* adalah alat ukur yang konsisten dalam menghasilkan pengukuran yang sama atau hampir sama. Alat ukur reliabel penting untuk memastikan akurasi dan kepercayaan hasil penelitian (Gregory, 2015). Adapun uji reliabilitas dan validitas pada masing-masing item dengan menggunakan koefisien lebih dari > 0.70 . Kesimpulan dari 106 item yang telah diuji reliabilitas dan validitasnya berdasarkan koefisien > 0.70 terdapat 48 item yang tidak digunakan dan 58 item yang dilanjutkan untuk langkah selanjutnya dalam proses *Explanatory Factor Analysis*. Penentuan item ini juga didasarkan pada pemerataan jumlah item disetiap aspek dan indikator. Item terbagi kedalam empat aspek yang terdiri dari aspek keadilan berjumlah 11 item (A5, A7, A8, A9, A10, A12, A19, A20, A21, A22, dan A24). Aspek keikhlasan terdiri dari 20 item (I27, I29, I31, I32, I33, I34, I36, I39, I41, I43, I44, I45, I46, I48, I51, I53,

I55, I56, I57, dan I58). Aspek kepatuhan terdiri dari 13 item (P60, P63, P65, P67, P68, P69, P70, P72, P75, P77, P79, P81, P82). Aspek keterpanggilan terdiri dari 14 item (T84, T87, T89, T91, T92, T93, T94, T96, T99, T101, T103, T104, T105, dan T106) .

Rincian item hasil uji reliabilitas dan validitasnya adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Reliabilitas & Validitas setiap Item

Aspek	No	Item	Corrected item-total correlation	Variabel WWB	
				Pearson's r	<i>p-value</i>
Keadilan	1	A5	0,755	0,763	< .001
	2	A7	0,704	0,714	< .001
	3	A8	0,796	0,804	< .001
	4	A9	0,695	0,704	< .001
	5	A10	0,739	0,748	< .001
	6	A12	0,728	0,736	< .001
	7	A19	0,771	0,778	< .001
	8	A20	0,826	0,833	< .001
	9	A21	0,722	0,73	< .001
	10	A22	0,746	0,754	< .001
	11	A24	0,71	0,718	< .001
Keikhlasan	12	I27	0,715	0,724	< .001
	13	I29	0,778	0,785	< .001
	14	I31	0,766	0,774	< .001
	15	I32	0,812	0,819	< .001
	16	I33	0,711	0,719	< .001
	17	I34	0,75	0,758	< .001
	18	I36	0,725	0,733	< .001
	19	I39	0,717	0,726	< .001
	20	I41	0,786	0,794	< .001
	21	I43	0,773	0,78	< .001
	22	I44	0,829	0,836	< .001
	23	I45	0,718	0,727	< .001
	24	I46	0,732	0,741	< .001
	25	I48	0,725	0,732	< .001
	26	I51	0,706	0,715	< .001
	27	I53	0,778	0,786	< .001
	28	I55	0,775	0,783	< .001
	29	I56	0,819	0,826	< .001
	30	I57	0,715	0,724	< .001
	31	I58	0,755	0,763	< .001

Aspek	No	Item	Corrected item-total correlation	Variabel WWB	
				Pearson's r	<i>p-value</i>
Kepatuhan	32	P60	0,721	0,729	< .001
	33	P63	0,71	0,718	< .001
	34	P65	0,78	0,787	< .001
	35	P67	0,772	0,78	< .001
	36	P68	0,829	0,835	< .001
	37	P69	0,711	0,719	< .001
	38	P70	0,744	0,753	< .001
	39	P72	0,729	0,736	< .001
	40	P75	0,724	0,732	< .001
	41	P77	0,79	0,798	< .001
	42	P79	0,778	0,785	< .001
	43	P81	0,712	0,721	< .001
	44	P82	0,75	0,758	< .001
	Keterpanggilan	45	T84	0,73	0,737
46		T87	0,719	0,728	< .001
47		T89	0,786	0,794	< .001
48		T91	0,736	0,745	< .001
49		T92	0,797	0,804	< .001
50		T93	0,706	0,714	< .001
51		T94	0,753	0,761	< .001
52		T96	0,701	0,709	< .001
53		T99	0,723	0,732	< .001
54		T101	0,789	0,797	< .001
55		T103	0,767	0,775	< .001
56		T104	0,827	0,834	< .001
57		T105	0,694	0,703	< .001
58		T106	0,748	0,756	< .001

D. Exploratory Factor Analysis

Exploratory Factor Analysis (EFA) adalah salah satu uji analisa untuk memeriksa validitas skala. EFA digunakan untuk membantu melihat apakah item-item dalam skala kita bisa mengukur konsep teoritis yang sudah ada (Norris & Lecavalier, 2010). Uji validitas EFA digunakan karena konsep teorinya belum terbentuk kuat. Konstruk *workplace well being* pesantren dikembangkan dari penelitian kualitatif, sehingga perlu menggunakan EFA untuk mengetahui apakah

item skala dapat mengukur konstruk dan melihat bagaimana teorinya saling berhubungan. Uji EFA menggunakan aplikasi JASP Versi 0.18.2 dan SPSS Versi 26 menunjukkan hasil yang sama. Indikator yang digunakan untuk menentukan apakah hasil EFA bisa diterima atau tidak diantaranya adalah Nilai KMO index lebih dari > 0.50 , Bartlett's test harus signifikan ($p < 0.05$), dan *factor loading* setiap item lebih dari > 0.50 (Pratama *et al.*, 2021).

Tabel 10. Exploratory Factor Analysis

Indikator	Cut of-value	Hasil	Judgement
Kaiser-Meyer-Olkin Test	> 0.50	0.857	Diterima
Bartlett's Test	< 0.005	0.000	Diterima
Factor Loadings (averages)	> 0.50	0.864	Diterima

Hasil uji *Exploratory Factor Analysis* menunjukan bahwa sampel dalam penyusunan alat ukur *workplace well being* cukup untuk mendeteksi kemiripan antar variabel yang didasarkan dari hasil KMO Test > 0.50 sebesar 0.857. Hasil uji EFA menunjukan adanya korelasi antar variabel yang didasarkan dari hasil Bartlett's Test 0.001 menunjukan bahwa adanya korelasi antar item, sehingga asumsi *test of sphericity* nya terpenuhi. Faktor dari hasil EFA menunjukan adanya empat faktor yang mampu menjelaskan 90% variansi dari keseluruhan *workplace well being* pesantren.

Tabel 11. Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	31,119	62,238	62,238	30,993	61,986	61,986	20,661	41,322	41,322
2	5,643	11,286	73,524	5,571	11,142	73,128	8,849	17,698	59,020
3	4,604	9,208	82,732	4,559	9,118	82,246	8,437	16,874	75,894
4	4,041	8,082	90,814	3,967	7,934	90,180	7,143	14,286	90,180

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Penentuan item yang akan berperan dalam faktor atau aspek dari *workplace well being* pesantren didasarkan pada *factor loading* yang dihasilkan dan item yang terbagi kedalam faktor yang sama dalam analisis EFA. Koefisien *factor loading* yang digunakan adalah > 0.70 , dari 58 item yang dilakukan uji EFA terdapat 34 item yang tereliminasi dikarenakan terdapat 21 item berada dalam kelompok faktor 1

namun bukan item yang terdiri dari aspek yang sama, 7 item berada dalam faktor 2, 4 item berada dalam faktor 3, dan 2 item berada dalam faktor 4. Adapun item yang berada dalam faktor yang sesuai dan memiliki *factor loading* yang baik berjumlah 17 item sebagai berikut.

Tabel 12. Loading Factor Setiap Item

Item	Code	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
1	A5	0.808			
2	A7	0.843			
3	A8	0.858			
4	A19	0.871			
5	A20	0.856			
6	I33			0.923	
7	I45			0.923	
8	I47			0.934	
9	I57			0.914	
10	P59				0.934
11	P71				0.920
12	P81				0.928
13	P83				0.939
14	T87		0.877		
15	T95		0.935		
16	T99		0.885		
17	T103		0.859		
Jumlah Item		5	4	4	4

Berdasarkan hasil analisis EFA dapat diasumsikan bahwa konstruk *workplace well being* pesantren memiliki empat faktor atau empat aspek sebagaimana yang telah disusun oleh peneliti, yaitu faktor 1 adalah aspek keadilan, faktor 2 adalah aspek keterpanggilan, faktor 3 adalah aspek keikhlasan, dan faktor 4 adalah aspek keikhlasan. Faktor 1 adalah aspek keadilan yang awalnya memiliki 11 item, kemudian gugur 6 item, sehingga total item pada aspek keadilan adalah 5 butir. Faktor 2 adalah aspek keterpanggilan yang mulanya memiliki 14 item, kemudian gugur 10 item, sehingga total item pada aspek keikhlasan adalah 4 butir. Faktor 3 adalah aspek keikhlasan yang awalnya memiliki 20 item, kemudian gugur 16 item, sehingga total item aspek kepatuhan

adalah 4 butir. Faktor 4 adalah aspek kepatuhan yang mulanya memiliki 13 item, kemudian gugur 9 item, sehingga item di aspek keterpanggilan berjumlah 4 butir. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk *workplace well being* pesantren merupakan multifaktorial yang terdiri dari empat aspek memiliki item yang telah melalui analisis faktor eksploratoris berjumlah 17 butir item. Adapun tabulasi sebaran item pada setiap indikator pada konstruk *workplace well being* pesantren adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Tabulasi Sebaran Item Hasil Uji EFA

Item	Code	Indikator	Faktor
Item 1	A5	Mendapatkan penghargaan	
Item 2	A7	Mampu menciptakan harmonisasi dalam pekerjaan	Faktor 1- Keadilan
Item 3	A8		
Item 4	A19		
Item 5	A20	Memiliki pengalaman individu	
Item 6	I33	Merasakan kepuasan dalam bekerja	
Item 7	I45	Memahami makna pekerjaan	Faktor 3- Keikhlasan
Item 8	I47		
Item 9	I57	Memiliki tanggung jawab	
Item 10	P59	Mampu bersikap profesional	
Item 11	P71	Mampu berfikir kreatif	Faktor 4- Kepatuhan
Item 12	P81	Memiliki dedikasi yang tinggi	
Item 13	P83		
Item 14	T87	Bersedia untuk mengabdikan	
Item 15	T95	Memiliki passion	Faktor 2- Keterpanggilan
Item 16	T99	Memiliki kesadaran	
Item 17	T103		

E. Confirmatory Factor Analysis

Setelah dilakukan analisis EFA maka tahap selanjutnya adalah memastikan setiap data harus memenuhi syarat *goodness of fit* dari *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) (Pangestu & Muhammad, 2022). CFA adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji dan memvalidasi struktur internal alat ukur psikologis. CFA membantu peneliti untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, memastikan bahwa item-item dalam alat

ukur tersebut benar-benar mengukur faktor-faktor yang seharusnya diukur, membandingkan model-model teoritis yang berbeda tentang bagaimana suatu konstruk psikologis terstruktur, dan meningkatkan akurasi dan keandalan alat ukur psikologis (Brown, 2008).

Uji analisis CFA pada penelitian ini menggunakan aplikasi JASP Versi 0.18.2 yang bertujuan mengamati faktor keadilan, keikhlasan, kepatuhan, dan keterpanggilan untuk dikonfirmasi apakah item-item tersebut secara bersama-sama mencerminkan sebuah konstruk yang disebut *Workplace well being* Pesantren. Hasil *goodness of fit* yang didapatkan dalam uji CFA adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Goodness of Fit

Goodness-of-fit index	Cut of-value	Result	Judgment
Chi-square test (X^2)		5617.317	
Chi-square test (<i>p-value</i>)	>0,05	0.001	<i>Not Fit</i>
Tucker-Lewis Index (TLI)	$\geq 0,90$	0.918	<i>Good fit</i>
Comparative Fit Index(CFI)	$\geq 0,90$	0.938	<i>Good fit</i>
Root mean square error of approximation (RMSEA)	$\leq 0,08$	0.000	<i>Good fit</i>
Goodness of fit index(GFI)	$\geq 0,90$	0.934	<i>Good fit</i>

Nilai *Chi-Square* menunjukkan adanya penyimpangan antara sampel *covariance matriks* dan model (*fitted*) *covariance matrik*. Brown (2008) menyebutkan bahwa nilai *Chi-Square* hanya akan valid apabila asumsi normalitas data terpenuhi dan ukuran sampel besar. Jika nilai *Chi-Square* bernilai nol maka menunjukan bahwa model memiliki *fit* yang sempurna (*perfect fit*). Hasil yang diharapkan adalah dengan syarat nilai χ^2 sekecil mungkin atau *p-value* $> \alpha$, dimana α sama dengan 0.05. Pada hasil di atas menunjukkan bahwa *p-value* = 0,001. Pada beberapa kasus, perangkat lunak JASP hanya menunjukkan *p-value* = 0,001 jika jumlah partisipan di atas 50 orang. Pada penelitian ini, jumlah partisipan sebanyak 309 orang yang berarti *p-value* menunjukkan nilai yang wajar dan dapat diterima.

Brown (2008) menggambarkan nilai GFI berkisar antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks GFI menunjukkan *better fit*. Ketika nilai GFI $\geq 0,90$ berarti merupakan *good fit* (kecocokan yang baik), sedangkan $0,80 \leq \text{GFI} \leq 0,90$ sering disebut *marginal fit*. Hasil analisis menunjukkan

nilai GFI = 0,934 yang berarti *Workplace well being* Pesantren memiliki penilaian *marginal fit*. *Root Mean Square Error of Aproximate* (RMSEA) adalah sebagai salah satu indeks formatif dalam SEM. Nilai RMSEA $\leq 0,05$ menandakan *close fit*, sedangkan $0,05 < \text{RMSEA} \leq 0,08$ menunjukkan *good fit*. Hasil analisis RMSEA berada pada nilai 0,000 yang berarti RMSEA menunjukkan *close fit*.

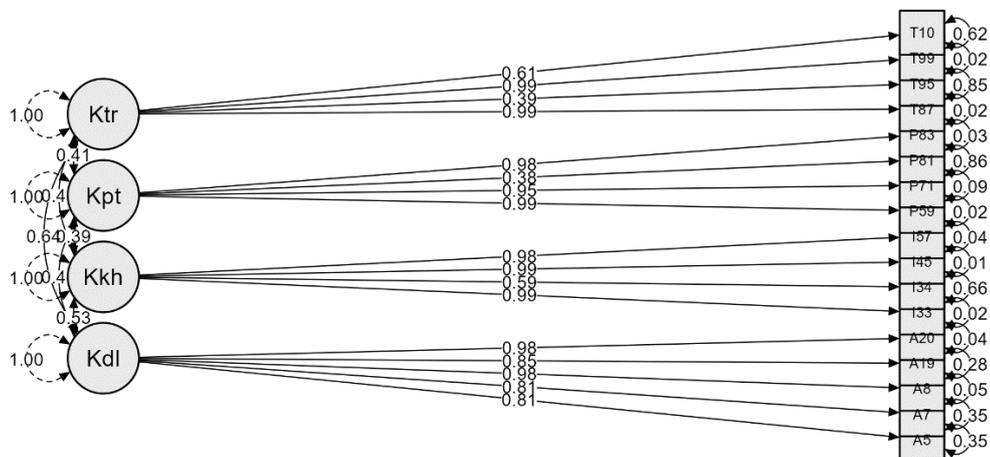
Comparative Fit Index (CFI) merupakan salah satu metode pengukuran *goodness-of-fit*. Nilai CFI berkisar dari 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih besar menunjukkan kecocokan yang lebih baik (Brown, 2008). Nilai CFI dalam penelitian ini adalah 0.938, yang dapat diartikan bahwa *Workplace well being* pesantren berdasarkan penilaian *Comparative Fit Index* (CFI) yang baik. *Goodness of Fit Index* (GFI) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data observasi pada Structural Equation Modeling (SEM). Nilai GFI berkisar antara 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin baik model tersebut dalam menjelaskan varians dan kovarians yang diamati. Nilai GFI dalam penelitian ini adalah 0.934. Hasil uji CFA pada menunjukan bahwa indikator *goodness of fit index* sudah memenuhi ambang batas dari index yang dihasilkan oleh model pengukuran. Adapun nilai *loading factor* pada CFA adalah sebagai berikut.

Tabel 14. Loading Factor CFA

Factor	Indicator	Score	<i>p-value</i>	Result
Keadilan	A5	1.035	< .001	<i>used</i>
	A7	1.026	< .001	<i>used</i>
	A8	1.320	< .001	<i>used</i>
	A19	1.079	< .001	<i>used</i>
	A20	1.341	< .001	<i>used</i>
Keikhlasan	I33	1.138	< .001	<i>used</i>
	I45	1.151	< .001	<i>used</i>
	I47	1.151	< .001	<i>used</i>
	I57	0.873	< .001	<i>used</i>
Kepatuhan	P59	0.858	< .001	<i>used</i>
	P71	0.851	< .001	<i>used</i>
	P81	1.238	< .001	<i>used</i>
	P83	1.195	< .001	<i>used</i>
Keterpanggilan	T87	1.035	< .001	<i>used</i>

Factor	Indicator	Score	<i>p-value</i>	Result
	T95	1.026	< .001	<i>used</i>
	T99	1.320	< .001	<i>used</i>
	T103	1.079	< .001	<i>used</i>

Berdasarkan hasil analisis *Confirmatory Factor Analysis* alat ukur *Workplace well being Pesantren* dinilai menjanjikan untuk mengukur *workplace well being* tenaga kerja yang ada di pesantren pada khususnya, dan di organisasi yang menganut sistem pesantren pada umumnya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil indikator pengukuran pada metode *Confirmatory Factor Analysis* yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun, mengembangkan, dan memvalidasi alat ukur work place well-being di konteks pesantren di Indonesia. Alat ukur ini diharapkan dapat menjadi instrumen yang valid dan reliabel untuk mengukur tingkat well-being pendidik dan tenaga kependidikan di pesantren.



Gambar 4. Model CFA *Workplace well being Pesantren*

Interpretasi diagram hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terhadap empat aspek *workplace well being* di pesantren, yaitu keterpanggilan (ktr), kepatuhan (kpt), keikhlasan (kkh), dan keadilan (kdl) menunjukkan struktur model pengukuran yang terdiri dari empat faktor laten (ktr, kpt, kkh, dan kdl) dan 17 item observasi. Setiap item observasi dihubungkan dengan faktor latennya masing-masing melalui jalur regresi (koefisien lambda). Koefisien lambda menunjukkan kekuatan hubungan antara item observasi dan faktor latennya.

Nilai koefisien lambda yang tinggi (>0.5) menunjukkan bahwa item observasi tersebut relevan dengan faktor latennya. Nilai *p-value* menunjukkan signifikansi statistik dari koefisien lambda. Nilai *p-value* yang rendah (<0.05) menunjukkan bahwa hubungan antara item observasi dan faktor latennya signifikan secara statistik.

Faktor keterpanggilan terdiri dari 4 item observasi. Koefisien lambda untuk keempat item observasi tersebut berada dalam rentang 0.61 s.d. 0.99. Faktor kepatuhan terdiri dari 4 item observasi. Koefisien lambda untuk keenam item observasi tersebut berada dalam rentang 0.83 s.d. 0.99. Faktor keikhlasan terdiri dari 4 item observasi. Koefisien lambda untuk kelima item observasi tersebut berada dalam rentang 0.59 s.d. 0.99. Faktor keadilan terdiri dari 5 item observasi. Koefisien lambda untuk kelima item observasi tersebut berada dalam rentang 0.81 s.d. 0.98. Nilai *goodness-of-fit* untuk masing-masing faktor tinggi yaitu 1.00, hal ini menunjukkan bahwa faktor keterpanggilan, kepatuhan, keikhlasan, dan keadilan valid dan reliabel. Berdasarkan interpretasi diagram, dapat disimpulkan bahwa struktur model pengukuran *workplace well being* di pesantren, yang terdiri dari empat dimensi keterpanggilan, kepatuhan, keikhlasan, dan keadilan, valid dan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa model pengukuran tersebut dapat digunakan untuk mengukur *workplace well being* di pesantren secara akurat dan terpercaya.

F. Pembahasan

Penelitian ini melibatkan serangkaian langkah yang dimulai dari studi pendahuluan, pengembangan konsep, penyusunan definisi operasional, pembuatan *blue print*, pengembangan dan penulisan item, penilaian ahli, *field study*, analisis data dan juga finalisasi item. Alat ukur *workplace well being* di konteks pesantren terdiri dari 126 item, yang mengukur 4 aspek *workplace well being* yaitu aspek keadilan, keikhlasan, kepatuhan, dan keterpanggilan. Pengembangan alat ukur ini melibatkan para ahli untuk meninjau alat ukur dan memberikan umpan balik tentang relevansi, kejelasan, dan keterwakilannya.

Berdasarkan hasil uji validasi terhadap umpan balik dari para ahli, 20 item dihapus karena memiliki koefisien Aiken's V yang tidak dapat diterima yaitu < 0.85 (Aiken, 1984).

Alat ukur selanjutnya direvisi dan menghasilkan 106 item yang siap untuk diuji coba terpakai. Data dari responden selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Alat ukur ini telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Reliabilitas alat ukur dinilai menggunakan alpha Cronbach, nilai yang ditemukan 0.986, menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut menghasilkan alat ukur *workplace well being* yang konsisten dan dapat diandalkan di pesantren. Item terpilih yang telah diuji reliabilitas dan validitasnya berjumlah 58 butir dengan ketentuan koefisien nya lebih dari > 0.70 , untuk selanjutnya diuji dengan analisis EFA. Hal ini didasarkan pada semakin tingginya koefisien validitas dan reliabilitas item maka semakin baik pula alat ukur tersebut (Yusup, 2018).

Analisis *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dilakukan untuk memeriksa struktur dasar alat ukur *workplace well being* pesantren (Besnoy *et al.*, 2016). Hasil EFA menunjukan bahwa alat ukur ini memiliki empat faktor yang mampu menjelaskan 90% variansi dari keseluruhan *work place well-being* di pesantren. Keempat faktor tersebut merupakan aspek dari *workplace well being* pesantren. Faktor pertama adalah keadilan, faktor ini menangkap sejauh mana individu merasakan keadilan dan kesetaraan dalam lingkungan kerjanya. Faktor kedua adalah keikhlasan, faktor ini mencerminkan sejauh mana individu mengalami kepuasan batin dan kepuasan dalam pekerjaannya. Faktor ketiga adalah kepatuhan faktor ini menilai sejauh mana individu mematuhi standar profesional dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi. Faktor keempat adalah keterpanggilan faktor ini mengukur sejauh mana individu merasakan tujuan dan dedikasi terhadap pekerjaannya dalam melayani orang lain.

Item yang berfungsi untuk mengukur faktor dalam *workplace well being* pesantren didasarkan pada hasil dari *factor loading* dan juga item dalam kelompok faktor berjumlah 17 item. Item dengan *factor loading* rendah tidak relevan dengan

konsep *workplace well being* pesantren, sehingga perlu untuk diperbaiki atau dihapus. Item yang gugur dikarenakan bersifat multidimensi berjumlah 34 item. Item multidimensi dapat menimbulkan bias dan distorsi dalam hasil pengukuran, serta secara signifikan menurunkan validitas (Ridho, 2014). Beberapa langkah yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut diantaranya adalah melakukan revisi item, melakukan uji coba pada sampel kecil untuk memastikan kejelasan dan relevansinya, serta menggunakan analisis CFA untuk menguji validitas dari memperbaiki struktur alat ukur.

Analisis *Confirmatory Factor Analysis* pada penelitian ini berfungsi untuk menguji validitas konstruk alat ukur atau tes psikologi, secara lengkap CFA mengukur atau mengkonfirmasi item dari alat ukur yang diuji sesuai dengan tujuan dari pembuatan alat ukur tersebut (Umar & Nisa, 2020). Peneliti dapat memastikan bahwa alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, bahwa item-item dalam alat ukur tersebut mengukur faktor-faktor yang seharusnya diukur, serta membandingkan model-model teoritis yang berbeda tentang bagaimana suatu konstruk psikologis terstruktur melalui CFA. Penelitian ini melakukan uji CFA dengan menggunakan aplikasi JASP Versi 0.18.2 untuk mengamati faktor keadilan, keikhlasan, kepatuhan, dan keterpanggilan dalam konstruk *workplace well being* pesantren (Sampson, 2019).

Model pada analisis CFA menunjukkan indikator *goodness of fit* *inderevised* yang memenuhi ambang batas. Nilai Chi-square signifikan ($p\text{-value} < 0.05$) menunjukkan adanya perbedaan antara model dan data. Nilai RMSEA (0.000) menunjukkan *fit* yang baik. Nilai CFI (0.938) dan TLI (0.918) menunjukkan *fit* yang baik. Nilai GFI (0.934) menunjukkan *fit* yang baik. Model pada tahap kedua menunjukkan perbaikan pada beberapa indikator *goodness of fit*. Seluruh item pada uji CFA menunjukan nilai *loading factor* yang signifikan ($p\text{-value} < 0.05$), hal ini menunjukan bahwa validitas konstruk *workplace well being* pesantren tinggi dan baik. Peningkatan validitas pada tahap kedua dapat meningkatkan reliabilitas alat ukur. Secara keseluruhan, hasil CFA menunjukkan bahwa alat ukur *workplace well*

being pesantren memiliki potensi untuk menjadi alat ukur yang valid dan reliabel, namun masih memerlukan beberapa perbaikan.

Perbedaan hasil antara analisis faktor eksplorasi (EFA) dan analisis faktor konfirmatori (CFA) dapat dikaitkan dengan tujuan dan pendekatan yang berbeda dari masing-masing metode. EFA digunakan untuk mengidentifikasi faktor atau dimensi yang mendasari sekumpulan variabel yang diamati, sedangkan CFA digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya (Brown, 2008). Dalam konteks validasi alat ukur *workplace well being* di pesantren, EFA dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor atau dimensi yang mendasari *workplace well being* tersebut, sedangkan CFA dapat digunakan untuk menguji apakah alat ukur tersebut mengukur konstruk yang ingin diukur. Hasil EFA menunjukkan hasil yang bagus, namun CFA tidak *fit*, hal ini menunjukkan bahwa model yang ditentukan dalam CFA tidak secara akurat mewakili hubungan antar variabel (Costello & Osborne, 2005). Dalam penelitian ini hasil CFA tidak *fit* dikarenakan faktor dalam *workplace well being* memiliki indikator yang hampir sama dan saling berhubungan dengan faktor yang lainnya. Hal ini senada dengan pendapat Bensoy *et al.* (2016) penyebab CFA tidak *fit* diantaranya adalah faktor dalam model tidak berdiri sendiri, model yang salah ditentukan, data tidak memenuhi asumsi CFA, atau ukuran sampel yang terlalu kecil (Bensoy *et al.*, 2016).

Beberapa limitasi dari hasil uji CFA diantaranya adalah perlu dilakukan modifikasi model, item yang memiliki nilai *loading factor* rendah atau tidak signifikan perlu dievaluasi dan dimodifikasi. Struktur model juga perlu dikaji ulang untuk memastikan kesesuaiannya dengan konsep *workplace well being* pesantren. Analisis *discriminant validity* perlu dilakukan untuk memastikan bahwa konstruk *workplace well being* pesantren berbeda dengan konstruk lain yang relevan. Analisis residual juga perlu dilakukan untuk mendeteksi adanya *outlier* atau *misfit* pada model. Alat ukur yang telah dimodifikasi perlu diuji coba pada sampel yang lebih besar untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Langkah-langkah perbaikan tersebut diharapkan dapat menjadikan alat ukur *workplace*

well being pesantren sebagai instrumen yang valid dan reliabel untuk mengukur kesejahteraan kerja di pesantren dan organisasi serupa.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pesantren dalam meningkatkan *workplace well being* para tenaga kerjanya. Pesantren dapat meningkatkan rasa keadilan dengan menerapkan sistem remunerasi yang adil dan transparan, serta dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan terbuka. Pesantren dapat memperkuat aturan dan norma yang berlaku dengan menegakkannya secara konsisten dan adil. Pesantren dapat meningkatkan rasa terpenggil para pegawainya dengan memberikan mereka visi dan misi yang jelas, serta dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Pesantren dapat menumbuhkan budaya kerja yang ikhlas dengan memberikan penghargaan kepada para pegawai atas kerja keras dan dedikasinya. Terciptanya keadilan dan kepatuhan yang diterapkan dipesantren dapat menumbuhkan keikhlasan dan keterpenggilan dalam diri tenaga kerjanya, sehingga dapat menumbuhkan produktivitas serta tercapainya visi misi dari organisasi dengan sistem pesantren tersebut.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengembangan alat ukur *work place well-being* di konteks pesantren ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur *work place well-being* di pesantren yang valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *mixed method* dengan diawali kajian kualitatif melalui wawancara, observasi, dan FGD pada tenaga kerja di pesantren. Hasil kajian kualitatif menemukan konsep baru dari *workplace well being* yang ada di pesantren. Konsep dari *workplace well being* pesantren menghasilkan aspek yang baru dan unik yaitu keadilan, keikhlasan, kepatuhan, dan keterpanggilan dalam *workplace well being*. Konsep baru ini kemudian dikembangkan menjadi aspek, indikator, serta item sehingga diuji dan dikonfirmasi melalui kajian kuantitatif.

Expert Judgement dilakukan untuk menguji validitas konten alat ukur dengan melibatkan *Expertise*. Analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), tujuan dari analisis ini untuk melihat terkait aitem yang ada telah sesuai atau tidak dengan aspek dan indikator yang dibangun, dan apakah setiap aspeknya memiliki hubungan atau kesesuaian model. Hasil dari kajian kuantitatif, menunjukkan bahwa pengembangan alat ukur *work place well-being* di pesantren memiliki reliabilitas yang tinggi dan validitas yang baik. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa alat ukur *work place well-being* di pesantren cukup menjajikan untuk mengukur *work place well-being* di pesantren, hal ini dibuktikan dengan beberapa indikator pengukuran pada metode EFA dan CFA yang menunjukkan hasil memuaskan pada alat ukur *work place well-being* di pesantren.

B. Saran

Pengembangan alat ukur *workplace well being* di pesantren merupakan langkah awal yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan para pendidik dan tenaga kependidikan. Alat ukur *workplace well being* di pesantren yang telah

dikembangkan dapat diimplementasikan di berbagai pesantren di Indonesia. Hasil pengukuran dapat digunakan untuk memetakan tingkat *workplace well being* di pesantren, mengembangkan program-program yang meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di pesantren, serta memonitor dan mengevaluasi efektivitas program-program tersebut. Bagi para pendidik dan tenaga kependidikan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang *workplace well being* dan dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Bagi pemerintah memiliki data dan informasi tentang *workplace well being* di pesantren yang dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan dan program yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, S. T., & Faizah, S. I. (2021). Kesejahteraan Ustadz dari Prespektif Maqashid Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*. <https://doi.org/10.20473/vol8iss20212pp141-146>
- Aiken, L. R. (1984). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). *A Literature Review of Workplace Well-Being*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Balakrishnan, K., Harji, M. B., & Angusamy, A. (2021). Intercultural communication competence: well-being and performance of multicultural teams. *Journal of Intercultural Communication*. <https://doi.org/10.36923/jicc.v21i2.16>
- Besnoy, K. D., Dantzler, J., Besnoy, L. R., & Byrne, C. (2016). Using Exploratory and confirmatory factor analysis to measure construct validity of the Traits, Aptitudes, and Behaviors Scale (TABS). *Journal for the Education of the Gifted*. <https://doi.org/10.1177/0162353215624160>
- Brown, T. A. (2008). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research: Second Edition*. In *Guilford Press*.
- Bukhori, U. (2017). KH. Imam Zarkasyi dan Genre Baru Pondok Pesantren. *Dirosat : Journal of Islamic Studies*. <https://doi.org/10.28944/dirosat.v1i2.21>
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting The Most from Your Analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 10(7).
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational Wellbeing and Performance: a Review of Organisational Health Research. In *Australian Psychologist*. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707117>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fifth). SAGE Publications Inc.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Edosomwan, H. S., Oguegbe, T. M., & Joe-Akunne, C. O. (2023). Workplace Well-Being in Manufacturing Organizations in Nigeria: Do Employee Green Behavior, Core Self-Evaluations and Empowering Leadership Matter? *International Journal of Occupational Safety and Health*. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v13i1.42236>

- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Ghieselli, E. E., Campbell, J. P., & Zedeck, S. (1981). *Measurement Theory for the Behavioral Sciences*. W. H. Freeman and Company.
- Gregory, R. J. (2015). Psychological Testing History Principles, and Applications. In *Pearson* (Seventh). Pearson Education Limited.
- Hairunnisa, H. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4868>
- Hamdi, M., & Jannah, L. M. (2020). Metode Penelitian . *Universitas Terbuka*.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2002). Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies In: Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived. *American Psychological Association*.
- Hogan, T. P. (2013). *Psychological Testing: A Practical Introduction*. University of Scranton.
- Johnston, M., Direvisedon, D., Hart, J., Glidewell, L., Schröder, C., & Pollard, B. (2014). Discriminant content validity: A quantitative methodology for assessing content of theory-based measures, with illustrative applications. *British Journal of Health Psychology*. <https://doi.org/10.1111/bjhp.12095>
- Karimah, A., Mahpur, M., & Solichatun, Y. (2022). Eksplorasi Budaya “Bapa’ Babu’ Guru Rato” dalam Menciptakan Kebersyukuran Siswa kepada Orang Tua. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*. <https://doi.org/10.15575/jpib.v5i2.17818>
- Kartawijaya, F., Sabil, S., Lestningsih, A. S., & Widodo, D. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.25>
- Kemenperin. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. In *Ketenagakerjaan* (Issue 1). https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Kim, U. (2000). Indigenous, cultural, and cross-cultural psychology: A theoretical, conceptual, and epistemological analysis. *Asian Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/1467-839REVISED.00068>
- Kinowska, H., & Sienkiewicz, Ł. J. (2020). Influence of algorithmic management practices on workplace well-being – evidence from European organisations. *Information Technology and People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-02-2022-0079>
- Kline, P. (2000). Handbook of Psychological Testing. In *Personality and Individual Differences* (Vol. 20, Issue 1). Routledge. <https://doi.org/10.1016/s0191->

8869(96)90047-1

- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Workplace Spirituality and Subjective Happiness Among High School Teachers: Gratitude As A Moderator. *Erevisedplore*. <https://doi.org/10.1016/j.erevisedplore.2018.07.002>
- Mahpur, M. (2017). Memantapkan Analisis Data Melalui Tahapan Koding. *Repository Universitas Islam Negeri Malang*.
- Merino-Soto, C. (2023). Aiken's V Coefficient: Differences in Content Validity Judgments. *MHSalud*. <https://doi.org/10.15359/mhs.20-1.3>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2016). *Qualitative Data Analysis a Methods Sourcebook* (3rd ed., Vol. 6, Issue August). SAGE Publications Inc.
- Nasution, N. A. (2020). Lembaga Pendidikan Islam Pesantren. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*.
- Nejad, H. G., Nejad, F. G., & Farahani, T. (2021). Adaptability and Workplace Subjective Well-Being: The Effects of Meaning and Purpose on Young Workers in The Workpalce. *Canadian Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.53379/cjcd.2021.70>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. In *Work and Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Norris, M., & Lecavalier, L. (2010). Evaluating the use of Exploratory factor analysis in developmental disability psychological research. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-009-0816-2>
- Nowakowski-Sims, E., & Kumar, J. (2020). Soul work in social work. *Journal of Religion and Spirituality in Social Work*. <https://doi.org/10.1080/15426432.2019.1706694>
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace. *Deakin University, October*, 1–56. <http://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf>
- Pangestu, M. A. D., & Muhammad, A. (2022). Analisis Faktor The Brief Jail Mental Health Screen Versi Bahasa Indonesia Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5, 424–437. <https://jayapanguspress.penerbit.org/inderevised.php/ganaya424>
- Pratama, R., Wulandari, O., Hendra, R., & Amanah, S. (2021). Learning Culture in

- Islamic Boarding Schools: The Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.
<https://doi.org/10.19109/ejpp.v8i2.8570>
- Purwastuti, L. A. (2018). Membangun Karakter Toleran- Militan melalui Pendidikan Inspiratif. *HUMANIKA*.
<https://doi.org/10.21831/hum.v11i1.20996>
- Rani, H. A., Radzi, A. R., Alias, A. R., Almutairi, S., & Rahman, R. A. (2022). Factors Affecting Workplace Well-Being: Building Construction Projects. *Buildings*.
<https://doi.org/10.3390/buildings12070910>
- Ridho, A. (2014). Differential Item Functioning pada Tes Multidimensi. In *Perpustakaan UGM*.
- Sampson, M. G. (2019). *Statistical Analysis in JASP: A Guide for Students* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Sugiono, P. D. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26). In *Bandung: CV Alfabeta*.
- Suhartini, A. dkk. (2020). Keihlasan dan Arti Pentingnya Dalam Mengelola Pendidikan. *AJIQS*.
- Supardi, A. M., Salehah, M., & Komalasari, S. (2023). *The Role of Workplace Well-Being on Employee Work Satisfaction* (Vol. 1). Atlantis Press SARL.
https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_33
- Syifa, W. S. M., Solahudin, D., & Rahman, A. (2020). Manajemen Strategik Pondok Pesantren dalam Mencetak Kader Da'i Multi Bahasa. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.957>
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*.
- Umar, J., & Nisa, Y. F. (2020). Uji Validitas Konstruk dengan CFA dan Pelaporannya. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*.
<https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i2.16964>
- Wijayanto, A. Y., & Fauziah, N. (2020). Kerja Di Genggamanku Keluarga Di Hatiku Interpretative Phenomenological Analysis Tentang Work-Family Balance Pada Ibu Bekerja. *Jurnal EMPATI*. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20149>
- Wilcorevised, A., & Koontz, A. (2022). Workplace well-being: Shifting from an individual to an organizational framework. In *Sociology Compass*.
<https://doi.org/10.1111/soc4.13035>

- Workplace, F. (2021). *Future Workplace 2021 HR Sentiment Survey: Five Strategic Priorities for The Hybrid Workplace*. Lyra. <https://futureworkplacenetwrok.com/wp-content/uploads/2022/01/2021-HR-Sentiment-Survey-eBook.pdf>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>
- Zarkasyi, H. F. (2020). Imam Zarkasyi's modernization of pesantren in Indonesia: (A case study of darussalam gontor). *Qudus International Journal of Islamic Studies*. <https://doi.org/10.21043/QIJIS.V8I1.5760>
- Zarkasyi, H. F., Muslih, M. K., Umam, K., & Yahya, Y. K. (2023). *Pekan Perkenalan khutbatu-L'Arasy*. UNIDA Gontor press.
- Zheng, REVISED., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1990>

LAMPIRAN

Tabulasi Data dan Uji Validitas Expert Judgment dengan Formula Aiken's

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
Keadilan	Mendapatkan penghargaan	Mendapatkan pengakuan dari hasil yang dicapai	1	Saya merasa bangga atas pencapaian di tempat kerja	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
			2	Saya menerima pujian dari rekan kerja setelah berhasil menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan
			3	Ucapan terima kasih sudah lebih dari cukup ketika saya menyelesaikan pekerjaan yang luar biasa	UN	2	5	3	4	5	1	4	2	3	4	14	0.7	Tidak Digunakan
	Mendapatkan apresiasi dari atasan	Mendapatkan apresiasi dari atasan	4	Atasan memberi saya kebebasan bekerja sendiri tanpa memberikan arahan.	UN	2	2	5	4	3	1	1	4	3	2	11	0.55	Tidak Digunakan
			5	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan ketika sukses menjalankan pekerjaan	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			6	Saya mendapatkan dukungan langsung dari atasan dalam bentuk penugasan	F	5	2	4	3	4	4	1	3	2	3	13	0.65	Tidak Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				tugas yang lebih besar.														
		Menerima konsekuensi dari usaha dan perbaikan diri	7	Karir saya bisa berkembang setelah berkomitmen untuk belajar dan meningkatkan keterampilan kerja.	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			8	Saya menerima tanggung jawab tambahan ketika hasil kerja saya baik	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			9	Saya merasakan kehampaan dari kerja keras dan dedikasi saya dalam menghadapi tantangan pekerjaan	UN	2	5	5	5	4	1	4	4	4	3	16	0.8	Tidak Digunakan
	Mampu menciptakan harmonisasi dalam pekerjaan	Menunjukkan reaksi positif ketika perasaan tidak adil muncul	10	Saya akan mencari solusi yang konstruktif untuk memperbaiki masalah dengan tenang.	F	5	2	4	5	3	4	1	3	4	2	14	0.7	Tidak Digunakan
				11	Saya memahami bahwa ketidakadilan bisa terjadi dan menyebabkan perilaku negatif.	F	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	18	0.9

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
			12	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan seluruh rekan kerja.	F	5	4	4	3	4	4	3	3	2	3	15	0.75	Tidak Digunakan
		Menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu pribadi	13	Saya berhasil mengelola pekerjaan dengan efisien.	F	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	0.95	Digunakan
			14	Saya menetapkan batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi	UN	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	18	0.9	Digunakan
			15	Saya mampu menyesuaikan prioritas pekerjaan dengan kebutuhan pribadi	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
		Membangun hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya	16	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Sama dengan nomor 12. kemampuan bisa diganti dengan kata keterampilan	F	2	5	2	3	2	1	4	1	2	1	9	0.45	Tidak Digunakan
			17	Saya berperan aktif dalam kegiatan di tempat kerja	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
			18	Saya mampu membangun relasi interpersonal yang baik dengan seluruh lingkungan kerja	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
	Memiliki kesempatan berkembang dalam pekerjaan	Melakukan pekerjaan dengan konsisten dan jujur	19	Saya baru mengerjakan tugas ketika mendekati deadline	UN	5	4	5	4	3	4	3	4	3	2	16	0.8	Tidak Digunakan
20			Saya memberikan laporan pekerjaan dengan jujur dan transparan	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
21			Saya menunjukkan ketekunan dan konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab	F	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	17	0.85	Digunakan	
22		Memanfaatkan kesempatan untuk berkembang	Saya mengambil inisiatif untuk mengikuti pelatihan atau kursus yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerjaan.	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan	
			Saya aktif mencari tanggung jawab tambahan yang dapat	F	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	0.95	Digunakan	

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				menjadi peluang untuk pengembangan pribadi dan profesional.														
			24	Saya berkolaborasi dengan rekan kerja untuk memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan bersama dalam mencapai tujuan karir.	F	5	5	4	4	3	4	4	3	3	2	16	0.8	Tidak Digunakan
		Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	25	Saya menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu dengan hasil yang memenuhi standar kualitas	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			26	Saya abai terhadap tanggung jawab pribadi dan tim	UN	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			27	Saya segera mencari solusi saat menemui hambatan, dan mengambil langkah untuk mencegah terjadinya masalah di masa depan.	F	5	4	4	3	5	4	3	3	2	4	16	0.8	Tidak Digunakan
	Pengalaman individu	Memiliki pengetahuan	28	Saya memahami aspek-aspek kunci dari tugas atau	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
		tentang pekerjaan		pekerjaan yang diemban.														
			29	Saya aktif mengikuti perkembangan terkini dan menerapkan pengetahuan baru dalam tugas sehari-hari.	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			30	Saya dapat memberikan penjelasan kepada rekan kerja berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.	F	5	4	4	2	4	4	3	3	1	3	14	0.7	Tidak Digunakan
		Menggunakan kemampuan dalam bekerja	31	Saya mengoptimalkan keahlian pribadi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja	F	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	0.95	Digunakan
			32	Saya membangun relasi untuk mencapai tujuan bersama	F	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	19	0.95	Digunakan
			33	Saya mampu beradaptasi dengan	F	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	0.95	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				situasi dan kondisi di lingkungan kerja														
		Mengetahui budaya kerja di lingkungan pekerjaanya	34	Saya menjalankan tugas sesuai dengan budaya di tempat kerja	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			35	Saya aktif dalam kegiatan yang memperkuat budaya kerja di tempat kerja.	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			36	Saya menghormati keragaman budaya dan gaya kerja yang ada di lingkungan pekerjaan.	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
Keikhlas an	Merasakan kepuasan dalam bekerja	Menjadikan penghargaan sebagai tujuan non materialistik	37	Bermanfaat untuk ummat merupakan sebuah penghargaan bagi saya	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			38	Saya menilai kesuksesan bukan hanya dari segi materi	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			39	Saya menggunakan pujian dan apresiasi sebagai motivasi untuk menjadi lebih baik	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
		Tidak tergantung pada penilaian eksternal	40	Saya menilai diri sendiri bukan hanya dari pandangan atau penilaian orang lain	F	2	2	3	4	3	1	1	2	3	2	9	0.45	Tidak Digunakan
			41	Saya tetap konsisten dalam memberikan yang terbaik tanpa terpengaruh oleh opini atau kritik orang lain.	F	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	19	0.95	Digunakan
			42	Saya mempertahankan integritas dan otonomi dalam menjalankan pekerjaan tanpa terlalu memperhatikan opini atau pandangan orang lain	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
		Melakukan pekerjaan sesuai dengan panggilan dan keinginan pribadi	43	Saya menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan tujuan hidup	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
			44	Saya merasakan kepuasan batin ketika dapat menjalankan	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				tugas yang sesuai dengan panggilan dan minat pribadi														
			45	Saya menyusun rencana karir yang selaras dengan visi dan aspirasi pribadi untuk mencapai kepuasan kerja maksimal	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
	Mampu mengendalikan pikiran	Memiliki sikap mental niat yang tulus	46	Saya menunjukkan kesungguhan dan ketulusan dalam menjalankan tugas	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
47			Saya menunjukkan integritas dalam setiap tindakan dan keputusan	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
48			Saya berkomitmen untuk mempertahankan sikap mental yang jujur dan tulus	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
49		Berdasarkan pada motivasi internal	Saya mengambil inisiatif untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			Saya bekerja bergantung pada	UN	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan	

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				hadiah yang akan didapatkan														
			51	Saya menunjukkan kemandirian dan otonomi dalam mencapai tujuan tanpa bergantung pada dorongan atau tekanan eksternal.	F	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	6	0.3	Tidak Digunakan
		Mampu mengatasi situasi sosial yang menimbulkan konflik	52	Saya menunjukkan keahlian dalam berkomunikasi dan bernegosiasi untuk menyelesaikan konflik antar rekan kerja atau tim.	F	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	18	0.9	Digunakan
			53	Saya mampu menjaga ketenangan diri dan memahami perspektif orang lain untuk mengatasi situasi sosial yang menantang	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
			54	Saya mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencegah dan menyelesaikan konflik, serta	F	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	0.95	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				menciptakan lingkungan kerja yang harmonis														
	Memahami makna pekerjaan	Melihat nilai yang lebih dalam dari pekerjaan	55	Saya mampu mengidentifikasi makna dan dampak positif dari pekerjaan yang dilakukan, melampaui aspek material atau eksternal	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
56			Saya menilai keberhasilan bukan hanya dari segi hasil konkret, tetapi juga dari kontribusi yang diberikan kepada orang lain atau Masyarakat.	F	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	0.95	Digunakan	
57			Saya berfokus pada nilai-nilai intrinsik pekerjaan, seperti pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan dampak positif dalam memberikan nilai yang lebih mendalam pada tugas yang	F	2	4	2	3	4	1	3	1	2	3	10	0.5	Tidak Digunakan	

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				dijalankan. Bisa dibuat lebih simple agar lebih pendek dan lebih mudah dipahami														
		Memberikan kontribusi yang signifikan di tempat kerja	58	Saya berperan aktif dalam proyek atau tim, memberikan ide dan solusi yang kreatif untuk mencapai tujuan bersama.	F	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	18	0.9	Digunakan
			59	Saya menunjukkan dedikasi dalam melaksanakan tugas dan menciptakan dampak positif yang nyata di lingkungan kerja.	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan
			60	Saya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan suksesnya lingkungan kerja	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
		Memiliki keterkaitan yang kuat	61	Saya mampu menciptakan atmosfer kerja yang	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
		antar pekerja dan tempat kerja		kolaboratif dan mendukung.														
			62	Saya berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau kegiatan tim untuk memperkuat ikatan antar individu di tempat kerja.	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			63	Saya menunjukkan empati dan keterlibatan yang tinggi terhadap keberhasilan individu dan tim sebagai satu kesatuan.	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
	Memiliki tanggung jawab	Mematuhi kewajiban moral atau etika terhadap pekerjaan.	64	Saya mengikuti standar etika yang berlaku di lingkungan kerja	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
65			Saya membuat keputusan yang benar-benar sesuai dengan nilai-nilai organisasi	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan	
66			Saya mempertahankan tingkat kejujuran dan moralitas dalam	F	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				setiap aspek pekerjaan														
		Menjalankan tugas tanpa mengharapkan penghargaan atau pujian dari pihak luar	67	Saya bekerja dengan penuh dedikasi tanpa mengharapkan penghargaan atau pujian dari pihak luar	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			68	Saya bekerja karena keinginan tulus untuk mengabdikan	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			69	Saya bekerja karena panggilan hati untuk melakukannya	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
		Merasa terpanggil untuk berkontribusi menjalani tugas	70	Saya berinisiatif dalam pekerjaan karena terpanggil untuk melakukan yang terbaik	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			71	Saya merasa terpanggil untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diembankan	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			72	Saya menunjukkan rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap pekerjaan	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
Kepatuhan		Menunjukkan sikap patuh	73	Saya melakukan tugas sesuai dengan	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
		terhadap berbagai tuntutan.		petunjuk dan pedoman yang ditetapkan														
	Mampu bersikap profesional		74	Saya menunjukkan respons yang cepat dan patuh terhadap perubahan kebijakan atau perubahan tugas yang diberikan	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
		75	Saya mudah beradaptasi terhadap berbagai tuntutan pekerjaan.	F	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	17	0.85	Digunakan	
		76	Saya meraih kenaikan pangkat atau promosi sebagai hasil dari pencapaian dan kontribusi yang saya berikan kepada organisasi	F	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	18	0.9	Digunakan	
		77	Saya melibatkan diri dalam pengembangan keterampilan untuk mendukung pertumbuhan karir	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan	
		78	Saya berhasil mencapai tujuan karir melalui dedikasi dan	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan	

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				prestasi yang konsisten														
		Bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan	79	Saya mengerjakan tugas secara bersama-sama.	UN	5	4	4	3	4	4	3	3	2	3	15	0.75	Tidak Digunakan
	80		Saya harus diarahkan dan diawasi ketika mendapatkan tugas supaya selesai.	UN	5	4	4	5	3	4	3	3	4	2	16	0.8	Tidak Digunakan	
	81		Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun tidak ada arahan.	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan	
	Mampu berfikir kreatif	Memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan	82	Saya melibatkan diri dalam pengambilan keputusan yang tepat.	F	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	17	0.85	Digunakan
			83	Saya mampu membuat keputusan secara rasional dalam situasi yang kompleks dan penuh tekanan.	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
			84	Saya siap bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
		Memiliki kemampuan dalam menghadapi permasalahan	85	Saya menunjukkan sikap proaktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan
	86		Saya berhasil mengatasi hambatan atau tantangan yang timbul selama menjalankan tugas atau proyek	F	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
	87		Saya melibatkan diri dalam pemecahan masalah secara kolaboratif dengan rekan kerja untuk mencapai solusi yang efektif	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan	
		Mampu menciptakan komunikasi yang baik dalam pekerjaan	88	Saya menggunakan keterampilan komunikasi interpersonal untuk membangun hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
	89		Saya aktif dalam mengkomunikasikan ide atau informasi	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan	

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				dengan jelas dan efektif														
			90	Saya menanggapi umpan balik dengan baik dan secara terbuka	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
	Memiliki dedikasi yang tinggi	Mendedikasikan diri dalam menjalankan tugas	91	Saya menunjukkan keinginan yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal	F	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	0.95	Digunakan
92			Saya melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaan, memastikan setiap detail diurus dengan baik.	F	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	17	0.85	Digunakan	
93			Saya berkomitmen untuk mengembangkan keterampilan guna meningkatkan kinerja	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan	
94		Memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas	Saya memiliki semangat tinggi dalam menangani tugas-tugas yang diemban.	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan	
95			Saya menyebarkan semangat positif kepada rekan kerja	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan	

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
			96	Saya pesimis dalam menghadapi tantangan atau kesulitan dalam pekerjaan.	UN	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	18	0.9	Digunakan
		Berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diemban	97	Saya menunjukkan kesetiaan terhadap tanggung jawab yang diemban, meskipun dalam kondisi yang sulit.	F	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	0.95	Digunakan
			98	Saya mengambil tanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas-tugas yang diberikan	F	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	18	0.9	Digunakan
			99	Saya menyelesaikan tugas dengan cara yang memenuhi standar dan harapan.	F	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	0.95	Digunakan
Keterpanggilan	Bersedia untuk mengabdikan	Melaksanakan tugas dengan niat tulus	100	Saya melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab dan kepedulian yang berasal dari niat yang tulus.	F	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	0.95	Digunakan
			101	Saya menunjukkan integritas dalam melaksanakan tugas	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
			102	Saya bekerja mengharapkan imbalan secara material	UN	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
		Mengabdikan tanpa pamrih	103	Saya meyakini bahwa bekerja adalah beribadah	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan
			104	Saya terlibat dalam kegiatan sukarela sebagai bentuk pengabdian tanpa kepentingan pribadi.	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
			105	Saya memberikan dukungan dan bantuan kepada rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan atau pengakuan	F	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	0.95	Digunakan
			106	Saya memanfaatkan waktu libur dan cuti tanpa memikirkan pekerjaan	UN	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
		Bersedia untuk berkorban	107	Saya siap berkorban untuk kepentingan bersama	F	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	0.95	Digunakan
			108	Saya bersedia untuk mengambil tanggung jawab tambahan atau	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				tugas yang sulit demi kesuksesan bersama.														
Memiliki <i>passion</i>	Terlibat dan berkontribusi dalam menjalankan tugas	109	Saya berupaya memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan bersama.	F	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	17	0.85	Digunakan	
		110	Saya mampu memberikan ide atau solusi yang bermakna dan berguna terhadap tempat kerja	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan	
		111	Saya memberikan kontribusi yang positif untuk kelancaran pekerjaan dan kegiatan di tempat kerja	F	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	17	0.85	Digunakan	
	Merasa bahagia dengan apa yang dikerjakan	112	Saya menemukan kebahagiaan dalam pekerjaan saya saat ini	F	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	17	0.85	Digunakan	
		113	Saya senang setiap dapat menyelesaikan tugas	F	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	17	0.85	Digunakan	
		114	Saya bahagia saat dapat memberikan kontribusi positif dalam bekerja	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan	

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan	
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5				
		Memiliki motivasi internal yang kuat	115	Saya tergerak dari dalam diri sendiri untuk bekerja	F	2	5	4	5	4	1	4	3	4	3	15	0.75	Tidak Digunakan	
			116	Saya bertindak karena tekanan eksternal	UN	2	5	4	4	5	1	4	3	3	4	15	0.75	Tidak Digunakan	
			117	Saya menetapkan tujuan dalam bekerja berdasarkan motivasi diri sendiri	F	2	5	3	4	5	1	4	2	3	4	14	0.7	Tidak Digunakan	
	Memiliki kesadaran	Memahami tanggung jawab yang di emban	118	Saya menyadari sepenuhnya tanggung jawab yang di emban dalam pekerjaan	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan	
				119	Saya berkomitmen untuk menjalankan tanggung jawab tanpa menyalahkan orang lain	F	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	0.95	Digunakan
				120	Saya abai terhadap tanggung jawab	UF	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	16	0.8	Tidak Digunakan
			Mengerti apa yang menjadi prioritas	121	Saya mampu mengidentifikasi tugas atau proyek berdasarkan urgensi dan dampak strategis	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
				122	Saya menetapkan prioritas berdasarkan	F	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	0.9	Digunakan

Aspek	Indikator	Deskripsi Indikator	No	Aitem	F/ UN	Rating					S					Σs	V	Keterangan
						E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
				tujuan organisasi, sehingga mencapai hasil yang unggul														
			123	Saya fokus pada tugas yang paling penting dan mendesak	F	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	0.95	Digunakan
			124	Saya mampu mencari solusi positif untuk meningkatkan diri	F	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	1	Digunakan
		Menerima diri dan kondisi yang ada	125	Saya memahami kondisi lingkungan kerja dan menerima situasi yang tidak dapat diubah	F	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	0.95	Digunakan
			126	Saya tangguh dalam menghadapi tantangan dan kesulitan	F	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	0.95	Digunakan

Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

No Item	Code	Cronbach's α	Item-rest correlation	Variabel WWB		Keterangan
				Pearson's r	<i>p-value</i>	
1	A1	0,981	0,154	0,166	0,003	revised
2	A2	0,981	0,045	0,057	0,316	revised
3	A3	0,981	0,597	0,608	< .001	revised
4	A4	0,981	0,198	0,21	< .001	revised
5	A5	0,981	0,755	0,763	< .001	used
6	A6	0,981	0,178	0,19	< .001	revised
7	A7	0,981	0,704	0,714	< .001	used
8	A8	0,981	0,796	0,804	< .001	used
9	A9	0,981	0,695	0,704	< .001	used
10	A10	0,981	0,739	0,748	< .001	used
11	A11	0,981	0,548	0,557	< .001	revised
12	A12	0,981	0,728	0,736	< .001	used
13	A13	0,981	0,247	0,259	< .001	revised
14	A14	0,981	0,217	0,229	< .001	revised
15	A15	0,981	0,689	0,698	< .001	revised
16	A16	0,981	0,238	0,249	< .001	revised
17	A17	0,981	0,445	0,461	< .001	revised
18	A18	0,981	0,161	0,172	0,002	revised
19	A19	0,981	0,771	0,778	< .001	used
20	A20	0,981	0,826	0,833	< .001	used
21	A21	0,981	0,722	0,73	< .001	used
22	A22	0,981	0,746	0,754	< .001	used
23	A23	0,981	0,558	0,567	< .001	revised
24	A24	0,981	0,71	0,718	< .001	used
25	A25	0,981	0,236	0,247	< .001	revised
26	I26	0,981	0,274	0,285	< .001	revised
27	I27	0,981	0,715	0,724	< .001	used
28	I28	0,981	0,153	0,165	0,004	revised
29	I29	0,981	0,778	0,785	< .001	used
30	I30	0,981	0,078	0,09	0,115	revised
31	I31	0,981	0,766	0,774	< .001	used
32	I32	0,981	0,812	0,819	< .001	used
33	I33	0,981	0,711	0,719	< .001	used
34	I34	0,981	0,75	0,758	< .001	used
35	I35	0,981	0,573	0,582	< .001	revised
36	I36	0,981	0,725	0,733	< .001	used
37	I37	0,981	0,244	0,256	< .001	revised

No Item	Code	Variabel WWB				Keterangan
		Cronbach's α	Item-rest correlation	Pearson's r	<i>p-value</i>	
38	I38	0,982	-0,148	-0,132	0,02	revised
39	I39	0,981	0,717	0,726	< .001	used
40	I40	0,981	0,256	0,268	< .001	revised
41	I41	0,981	0,786	0,794	< .001	used
42	I42	0,981	0,15	0,16	0,005	revised
43	I43	0,981	0,773	0,78	< .001	used
44	I44	0,981	0,829	0,836	< .001	used
45	I45	0,981	0,718	0,727	< .001	used
46	I46	0,981	0,732	0,741	< .001	used
47	I47	0,981	0,556	0,565	< .001	revised
48	I48	0,981	0,725	0,732	< .001	used
49	I49	0,981	0,23	0,242	< .001	revised
50	I50	0,981	0,233	0,244	< .001	revised
51	I51	0,981	0,706	0,715	< .001	used
52	I52	0,981	0,294	0,305	< .001	revised
53	I53	0,981	0,778	0,786	< .001	used
54	I54	0,981	0,156	0,167	0,003	revised
55	I55	0,981	0,775	0,783	< .001	used
56	I56	0,981	0,819	0,826	< .001	used
57	I57	0,981	0,715	0,724	< .001	used
58	I58	0,981	0,755	0,763	< .001	used
59	P59	0,981	0,582	0,591	< .001	revised
60	P60	0,981	0,721	0,729	< .001	used
61	P61	0,981	0,225	0,237	< .001	revised
62	P62	0,981	0,057	0,07	0,222	revised
63	P63	0,981	0,71	0,718	< .001	used
64	P64	0,981	0,22	0,231	< .001	revised
65	P65	0,981	0,78	0,787	< .001	used
66	P66	0,981	0,169	0,18	0,002	revised
67	P67	0,981	0,772	0,78	< .001	used
68	P68	0,981	0,829	0,835	< .001	used
69	P69	0,981	0,711	0,719	< .001	used
70	P70	0,981	0,744	0,753	< .001	used
71	P71	0,981	0,551	0,56	< .001	revised
72	P72	0,981	0,729	0,736	< .001	used
73	P73	0,981	0,227	0,239	< .001	revised
74	P74	0,981	0,231	0,242	< .001	revised
75	P75	0,981	0,724	0,732	< .001	used

No Item	Code	Cronbach's α	Item-rest correlation	Variabel WWB		Keterangan
				Pearson's r	<i>p-value</i>	
76	P76	0,981	0,272	0,284	< .001	revised
77	P77	0,981	0,79	0,798	< .001	used
78	P78	0,981	0,188	0,199	< .001	revised
79	P79	0,981	0,778	0,785	< .001	used
80	P80	0,981	0,558	0,572	< .001	revised
81	P81	0,981	0,712	0,721	< .001	used
82	P82	0,981	0,75	0,758	< .001	used
83	P83	0,981	0,563	0,572	< .001	revised
84	T84	0,981	0,73	0,737	< .001	used
85	T85	0,981	0,243	0,254	< .001	revised
86	T86	0,981	-0,116	-0,101	0,076	revised
87	T87	0,981	0,719	0,728	< .001	used
88	T88	0,981	0,218	0,23	< .001	revised
89	T89	0,981	0,786	0,794	< .001	used
90	T90	0,981	-0,075	-0,061	0,283	revised
91	T91	0,981	0,736	0,745	< .001	used
92	T92	0,981	0,797	0,804	< .001	used
93	T93	0,981	0,706	0,714	< .001	used
94	T94	0,981	0,753	0,761	< .001	used
95	T95	0,981	0,571	0,58	< .001	revised
96	T96	0,981	0,701	0,709	< .001	used
97	T97	0,981	0,266	0,277	< .001	revised
98	T98	0,981	0,261	0,272	< .001	revised
99	T99	0,981	0,723	0,732	< .001	used
100	T100	0,981	0,282	0,293	< .001	revised
101	T101	0,981	0,789	0,797	< .001	used
102	T102	0,981	0,162	0,173	0,002	revised
103	T103	0,981	0,767	0,775	< .001	used
104	T104	0,981	0,827	0,834	< .001	used
105	T105	0,981	0,694	0,703	< .001	used
106	T106	0,981	0,748	0,756	< .001	used

* Jumlah Item yang bisa digunakan: 58

* Jumlah Item tidak bisa digunakan: 48

Exploratory Factor Analysis

Kaiser-Meyer-Olkin Test	
	MSA
Overall MSA	0,869
A3	0,869
A5	0,869
A7	0,869
A8	0,869
A9	0,845
A11	0,82
A15	0,892
A19	0,886
A20	0,893
I27	0,842
I29	0,905
I31	0,929
I32	0,904
I33	0,836
I35	0,828
I39	0,865
I41	0,864
I43	0,924
I44	0,874
I45	0,848
I47	0,726
I51	0,784
I53	0,915
I55	0,893
I56	0,893
I57	0,814

Kaiser-Meyer-Olkin Test	
	MSA
P59	0,652
P63	0,798
P65	0,841
P67	0,917
P68	0,89
P69	0,789
P71	0,654
P75	0,927
P77	0,901
P79	0,793
P80	0,763
P81	0,805
P82	0,998
P83	0,826
T87	0,944
T89	0,895
T91	0,764
T92	0,897
T93	0,734
T95	0,661
T99	0,907
T101	0,899
T103	0,916
T104	0,954
T105	0,779

Bartlett's Test

X²	Df	P
50728,253	1275	< .001

Chi-squared Test

	Value	df	p
Model	19476,145	1077	< .001

Factor Loadings (Structure Matrix)

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
A3		0.810		
A5	0.808			
A7	0.843			
A8	0.858			
A9			0.913	

Factor Loadings (Structure Matrix)

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
A11				0.914
A15		0.864		
A19	0.871			
A20	0.856			
I27		0.877		
I29	0.812			
I31	0.871			
I32	0.852			
I33			0.923	
I35				0.931
I39		0.876		
I41	0.816			
I43	0.858			
I44	0.856			
I45			0.923	
I47			0.934	
I51		0.883		
I53	0.811			
I55	0.865			
I56	0.858			
I57			0.914	
P59				0.934
P63		0.890		
P65	0.815			
P67	0.871			
P68	0.856			
P69			0.925	
P71				0.920
P75		0.886		
P77	0.817			
P79	0.864			
P80	0.725			
P81				0.928
P82	0.500			
P83				0.939
T87		0.877		
T89	0.816			
T91	0.853			
T92	0.849			
T93			0.919	
T95		0.935		
T99		0.885		
T101	0.818			
T103	0.859			

Factor Loadings (Structure Matrix)

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
T104	0.861			
T105			0.916	

Note. Applied rotation method is varimax.

Factor Characteristics

	Eigenvalues	Unrotated solution			Rotated solution		
		SumSq. Loadings	Proportion var.	Cumulative	SumSq. Loadings	Proportion var.	Cumulative
Factor 1	31.119	30.993	0.608	0.608	20.661	0.405	0.405
Factor 2	5.643	5.571	0.109	0.717	8.849	0.174	0.579
Factor 3	4.604	4.559	0.089	0.806	8.437	0.165	0.744
Factor 4	4.041	3.967	0.078	0.884	7.143	0.140	0.884

Factor Correlations

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Factor 1	1	0	0	0
Factor 2	0	1	0	0
Factor 3	0	0	1	0
Factor 4	0	0	0	1

Parallel Analysis

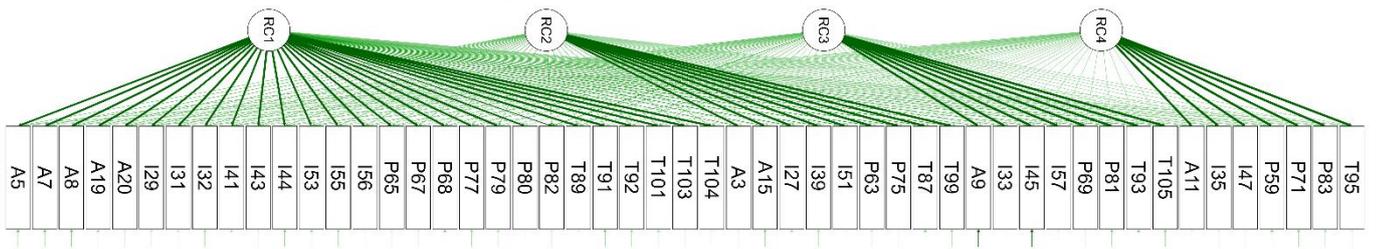
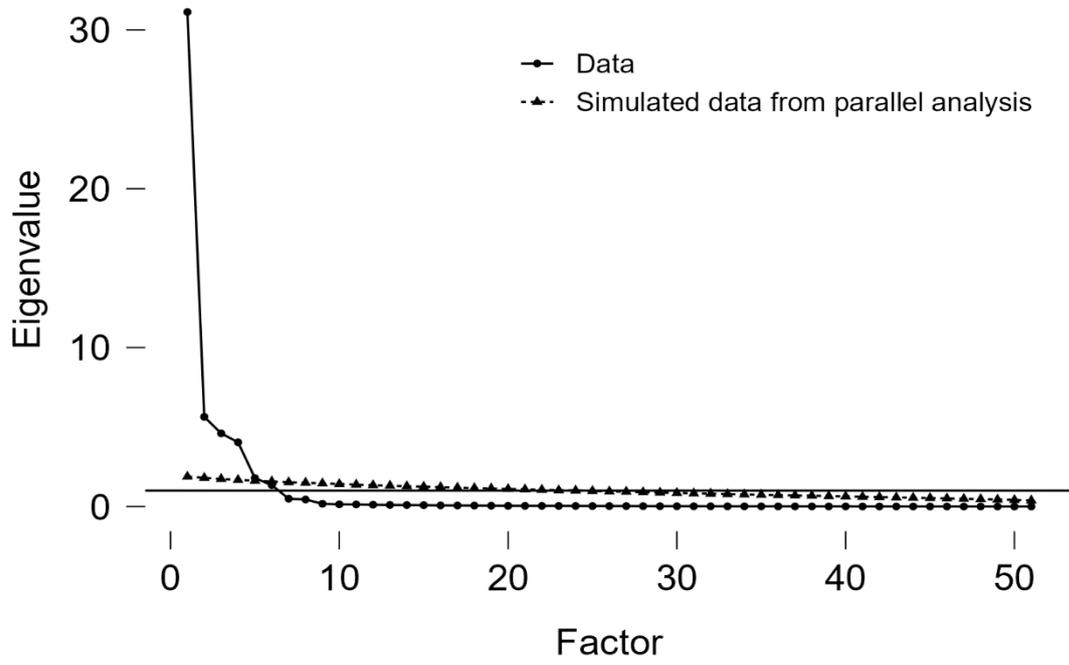
	Real data component eigenvalues	Simulated data mean eigenvalues
Factor 1*	31,119	1,88
Factor 2*	5,643	1,802
Factor 3*	4,604	1,732
Factor 4*	4,041	1,674
Factor 5*	1,789	1,622
Factor 6	1,343	1,577
Factor 7	0,489	1,527
Factor 8	0,443	1,492
Factor 9	0,171	1,455
Factor 10	0,137	1,417
Factor 11	0,13	1,374
Factor 12	0,112	1,34
Factor 13	0,097	1,31
Factor 14	0,093	1,272
Factor 15	0,084	1,246

Parallel Analysis

	Real data component eigenvalues	Simulated data mean eigenvalues
Factor 16	0,069	1,218
Factor 17	0,064	1,185
Factor 18	0,059	1,159
Factor 19	0,05	1,134
Factor 20	0,043	1,104
Factor 21	0,041	1,076
Factor 22	0,041	1,052
Factor 23	0,037	1,021
Factor 24	0,035	1,002
Factor 25	0,03	0,977
Factor 26	0,028	0,947
Factor 27	0,026	0,929
Factor 28	0,023	0,9
Factor 29	0,02	0,874
Factor 30	0,018	0,852
Factor 31	0,016	0,828
Factor 32	0,014	0,805
Factor 33	0,012	0,781
Factor 34	0,011	0,761
Factor 35	0,01	0,74
Factor 36	0,008	0,718
Factor 37	0,008	0,696
Factor 38	0,007	0,679
Factor 39	0,006	0,655
Factor 40	0,005	0,634
Factor 41	0,004	0,612
Factor 42	0,003	0,594
Factor 43	0,003	0,571
Factor 44	0,003	0,553
Factor 45	0,002	0,534
Factor 46	0,002	0,509
Factor 47	0,002	0,485
Factor 48	0,001	0,463
Factor 49	0,001	0,439
Factor 50	0,001	0,412
Factor 51	0	0,378

Note. '*' = Factor should be retained. Results from PC-based parallel analysis.

Path Diagram



Confirmatory Factor Analysis

1. Model fit

Chi-square test

Model	X ²	df	p
Baseline model	10565.796	136	
Factor model	3451.796	113	< .001

Note. The estimator is ML.

a) Additional fit measures

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.938
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.918
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.918
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.931
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.704
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.908
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.938
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.938

Information criteria

	Value
Log-likelihood	-4614.405
Number of free parameters	40.000
Akaike (AIC)	9308.810
Bayesian (BIC)	9458.143
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	9331.279

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.156
RMSEA 90% CI lower bound	0.144
RMSEA 90% CI upper bound	0.169
RMSEA <i>p-value</i>	0.000
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.037
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	48.856
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	54.527
Goodness of fit index (GFI)	0.934
McDonald fit index (MFI)	0.005
Expected cross validation index (ECVI)	11.430

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test

Indicator	MSA
A5	0.983
A7	0.896
A8	0.840
A19	0.909
A20	0.841
I33	0.905
I34	0.993
I45	0.911
I57	0.896
P59	0.828
P71	0.957
P81	0.869
P83	0.839
T87	0.804
T95	0.930
T99	0.803
T103	0.898
Overall	0.885

Bartlett's test of sphericity

X ²	df	p
10309.345	136	< .001

R-Squared

	R ²
A5	0.653
A7	0.655
A8	0.951
A19	0.721
A20	0.964
I33	0.981
I34	0.345
I45	0.988
I57	0.963

R-Squared

	R ²
P59	0.977
P71	0.911
P81	0.141
P83	0.969
T87	0.981
T95	0.152
T99	0.976
T103	0.378

2. Parameter estimates

Factor loadings

Factor	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Keadilan	A5	1.035	0.060	17.225	< .001	0.917	1.153
	A7	1.026	0.059	17.256	< .001	0.909	1.142

Factor loadings

Factor	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Keikhlasan	A8	1.320	0.056	23.585	< .001	1.211	1.430
	A19	1.079	0.058	18.580	< .001	0.965	1.192
	A20	1.341	0.056	23.893	< .001	1.231	1.451
	I33	1.138	0.047	24.374	< .001	1.047	1.230
	I34	0.736	0.065	11.321	< .001	0.609	0.863
	I45	1.151	0.047	24.548	< .001	1.059	1.243
Kepatuhan	I57	1.151	0.048	23.955	< .001	1.057	1.245
	P59	0.873	0.036	24.258	< .001	0.802	0.943
	P71	0.858	0.038	22.716	< .001	0.784	0.932
	P81	0.432	0.063	6.806	< .001	0.307	0.556
Keterpanggilan	P83	0.851	0.035	24.060	< .001	0.782	0.920
	T87	1.239	0.051	24.224	< .001	1.138	1.339
	T95	0.346	0.049	7.084	< .001	0.250	0.441
	T99	1.194	0.050	24.100	< .001	1.097	1.291
	T103	0.793	0.066	11.945	< .001	0.663	0.923

Factor variances

Factor	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
Keadilan	1.000	0.000			1.000	1.000
Keikhlasan	1.000	0.000			1.000	1.000
Kepatuhan	1.000	0.000			1.000	1.000
Keterpanggilan	1.000	0.000			1.000	1.000

Factor Covariances

		Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Keadilan	↔ Keikhlasan	0.532	0.041	12.830	< .001	0.451	0.614
Keadilan	↔ Kepatuhan	0.404	0.049	8.322	< .001	0.309	0.499
Keadilan	↔ Keterpanggilan	0.642	0.034	18.717	< .001	0.575	0.709
Keikhlasan	↔ Kepatuhan	0.386	0.049	7.892	< .001	0.290	0.482
Keikhlasan	↔ Keterpanggilan	0.447	0.046	9.702	< .001	0.356	0.537
Kepatuhan	↔ Keterpanggilan	0.408	0.048	8.482	< .001	0.314	0.502

Residual variances

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
A5	0.569	0.047	11.980	< .001	0.476	0.662
A7	0.555	0.046	11.977	< .001	0.464	0.645
A8	0.091	0.014	6.523	< .001	0.063	0.118

Residual variances

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
A19	0.450	0.038	11.809	< .001	0.376	0.525
A20	0.068	0.013	5.122	< .001	0.042	0.094
I33	0.026	0.003	7.392	< .001	0.019	0.032
I34	1.029	0.083	12.388	< .001	0.866	1.191
I45	0.016	0.003	5.249	< .001	0.010	0.023
I57	0.051	0.005	10.150	< .001	0.041	0.060
P59	0.018	0.004	4.938	< .001	0.011	0.025
P71	0.072	0.007	10.799	< .001	0.059	0.085
P81	1.136	0.092	12.406	< .001	0.956	1.315
P83	0.023	0.004	6.327	< .001	0.016	0.031
T87	0.030	0.015	1.992	0.046	4.824×10 ⁻⁴	0.059
T95	0.669	0.054	12.406	< .001	0.564	0.775
T99	0.035	0.014	2.532	0.011	0.008	0.063
T103	1.036	0.084	12.348	< .001	0.871	1.200

Implied covariance matrix

A5	A7	A8	A19	A20	I33	I34	I45	I57	P59	P71	P81	P83	T87	T95	T99	T103
1.640																
1.062	1.607															
1.367	1.354	1.834														
1.117	1.107	1.424	1.614													
1.388	1.375	1.770	1.446	1.866												
0.627	0.622	0.800	0.654	0.812	1.321											
0.406	0.402	0.517	0.423	0.525	0.838	1.570										
0.635	0.629	0.809	0.661	0.822	1.311	0.847	1.342									
0.634	0.629	0.809	0.661	0.822	1.310	0.847	1.326	1.376								
0.365	0.361	0.465	0.380	0.472	0.384	0.248	0.388	0.388	0.780							
0.358	0.355	0.457	0.373	0.464	0.377	0.244	0.381	0.381	0.749	0.807						
0.180	0.179	0.230	0.188	0.234	0.190	0.123	0.192	0.192	0.377	0.370	1.322					
0.356	0.352	0.454	0.371	0.461	0.374	0.242	0.378	0.378	0.743	0.730	0.367	0.748				
0.823	0.816	1.050	0.858	1.066	0.630	0.407	0.637	0.637	0.441	0.433	0.218	0.430	1.564			
0.230	0.228	0.293	0.239	0.298	0.176	0.114	0.178	0.178	0.123	0.121	0.061	0.120	0.428	0.789		
0.794	0.787	1.012	0.827	1.028	0.607	0.393	0.614	0.614	0.425	0.418	0.210	0.414	1.479	0.413	1.462	
0.527	0.522	0.672	0.549	0.683	0.403	0.261	0.408	0.408	0.282	0.277	0.140	0.275	0.982	0.274	0.947	1.664

Residual covariance matrix

A5	A7	A8	A19	A20	I33	I34	I45	I57	P59	P71	P81	P83	T87	T95	T99	T103
< .001																
0.071	< .001															
< .001	< .001	< .001														
0.090	0.400	< .001	< .001													
< .001	< .001	0.010	< .001	< .001												

Residual covariance matrix

A5	A7	A8	A19	A20	I33	I34	I45	I57	P59	P71	P81	P83	T87	T95	T99	T103
0.088	<.001	<.001	<.001	0.002	<.001											
0.561	0.469	0.541	0.534	0.577	<.001	<.001										
0.093	<.001	<.001	0.003	0.006	<.001	<.001	<.001									
0.100	<.001	<.001	0.021	0.031	<.001	0.009	<.001	<.001								
0.090	<.001	<.001	0.038	0.014	<.001	0.234	<.001	0.002	<.001							
0.105	<.001	<.001	0.017	<.001	<.001	0.225	<.001	<.001	<.001	<.001						
0.540	0.413	0.549	0.472	0.577	1.106	0.702	1.119	1.125	<.001	<.001	<.001					
0.071	<.001	<.001	0.019	<.001	<.001	0.216	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
0.072	0.024	<.001	0.089	<.001	<.001	0.483	<.001	0.021	<.001	<.001	0.399	<.001	<.001			
0.211	0.117	0.149	0.164	0.177	0.200	0.363	0.206	0.197	0.631	0.624	0.317	0.622	<.001	<.001		
0.067	0.028	<.001	0.084	<.001	<.001	0.464	<.001	0.009	0.008	<.001	0.380	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
0.697	1.016	0.727	1.037	0.756	0.265	0.694	0.272	0.286	0.142	0.126	0.527	0.124	<.001	0.134	<.001	<.001

Reliability

	Coefficient ω	Coefficient α
Keadilan	0.929	0.955
Keikhlasan	0.940	0.930
Kepatuhan	0.882	0.860
Keterpanggilan	0.866	0.837
total	0.765	0.952

3. Modification Indices

Cross-loadings

		Mod. Ind.	EPC
Keikhlasan	→ P81	301.549	1.148
Kepatuhan	→ T95	289.317	0.875
Keadilan	→ T103	178.500	1.033
Keadilan	→ I34	77.430	0.609
Keadilan	→ P81	60.987	0.524
Keterpanggilan	→ I34	58.498	0.498
Keterpanggilan	→ P81	34.844	0.395
Kepatuhan	→ I34	24.810	0.314
Keikhlasan	→ T103	21.795	0.305
Keikhlasan	→ T95	18.441	0.225
Keadilan	→ T95	13.311	0.226
Kepatuhan	→ T103	9.001	0.192
Keterpanggilan	→ A19	7.815	0.145
Kepatuhan	→ A5	6.762	0.125
Keterpanggilan	→ A8	6.294	-0.074
Kepatuhan	→ A8	6.177	-0.060
Keikhlasan	→ A5	5.411	0.121
Keadilan	→ T87	4.022	-0.052

Cross-loadings

	Mod. Ind.	EPC
Keterpanggilan → A5	3.921	0.115

Residual covariances

	Mod. Ind.	EPC
T87 ↔ T99	227.424	1.503
A7 ↔ A19	218.231	0.441
A8 ↔ A20	164.454	0.331
A7 ↔ T103	89.126	0.416
A19 ↔ T103	85.616	0.370
A7 ↔ A20	53.038	-0.133
A8 ↔ A19	24.716	-0.088
P59 ↔ T99	18.004	0.011
I45 ↔ P59	17.977	-0.008
A19 ↔ A20	16.463	-0.072
P59 ↔ T87	15.987	-0.011
I45 ↔ P83	13.744	0.007
I34 ↔ T103	12.647	0.210
I57 ↔ P83	12.084	-0.009
P83 ↔ T99	10.972	-0.009
P81 ↔ T103	10.845	0.204
A5 ↔ A19	10.774	0.099
I57 ↔ P59	8.766	0.008
A5 ↔ A8	8.541	-0.054
P83 ↔ T87	8.075	0.008
T95 ↔ T103	8.015	0.135
P83 ↔ T95	7.989	0.025
A5 ↔ P71	6.929	0.033
A20 ↔ I57	6.117	0.013
A5 ↔ A7	5.412	0.077
I33 ↔ I45	5.410	0.037
A8 ↔ I45	5.158	0.009
T99 ↔ T103	5.065	-0.041
P81 ↔ T95	4.429	-0.105
I34 ↔ T95	4.252	0.098
A20 ↔ I45	4.154	-0.008
I33 ↔ P59	3.986	0.004
I34 ↔ P81	3.978	-0.123
A8 ↔ I57	3.878	-0.010

4. Plots

b) Model plot

c) Misfit plot

