



## Studi Kontribusi *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Well-Being*

Alfiyah Fitri Ramadhani\*

*Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.*

### ARTICLE INFO

#### Article history :

Received : 15/9/2023  
Revised : 14/12/2023  
Published : 24/12/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3  
No. : 2  
Halaman : 125-130  
Terbitan : **Desember 2023**

### ABSTRAK

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi dan peduli mengenai kesejahteraan mereka. Employee well-being merupakan kesejahteraan yang dimiliki karyawan yang terdiri dari subjective well-being, workplace well-being, dan psychological well-being. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui gambaran dan kontribusi perceived organizational support terhadap employee well-being pada dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel perceived organizational support adalah survey of perceived organizational support yang dikembangkan oleh Eisenberger *et al* (1986), untuk mengukur variabel employee well-being menggunakan employee well-being scale yang dikembangkan oleh Zheng *et al* (2015). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 89,6% dosen memiliki perceived organizational support yang tinggi dan 98,9% dosen memiliki employee well-being yang tinggi. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa perceived organizational support berpengaruh terhadap employee well-being sebesar 27,4%. Secara parsial, dimensi evaluative judgement attributes to the organization pada perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being, sedangkan dimensi actions affecting the pada perceived organizational support tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee well-being.

**Kata Kunci :** *Persepsi Dukungan Organisasi; Kesejahteraan Karyawan; Dosen.*

### ABSTRACT

Perceived organizational support is the employee's perception of the extent to which the organization values contributions and cares about their well-being. Employee well-being is employee welfare consisting of subjective well-being, workplace well-being, and psychological well-being. This research aims to find out the description and contribution of perceived organizational support to employee well-being in lecturers at religion-based tertiary institutions in the city of Bandung. This study uses a quantitative method with multiple regression analysis. The measurement tool used to measure perceived organizational support variables is a survey of perceived organizational support developed by Eisenberger *et al* (1986). To measure employee well-being variables using the employee well-being scale developed by Zheng *et al* (2015). The results of this study indicate that 89.6% of lecturers have high perceived organizational support and 98.9% of lecturers have high employee well-being. This study shows the results that perceived organizational support affects employee well-being by 27.4%. Partially, the dimensions of evaluative judgment attributes to the organization on perceived organizational support have a positive and significant effect on employee well-being, while the dimensions of actions affecting the perceived organizational support do not have a significant effect on employee well-being.

**Keywords :** *Perceived Organizational Support; Employee Well-Being; Lecturer.*

@ 2023 Jurnal Riset Psikologi, Unisba Press. All rights reserved.

## A. Pendahuluan

*International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa efektivitas jangka panjang suatu organisasi dipengaruhi oleh *well-being* karyawan [1]. Menurut [2], untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi, kesejahteraan karyawan sangat penting untuk diperhatikan [2]. *Well-being* merupakan suatu konsep mengenai cara orang mengalami dan mengevaluasi kehidupan mereka secara positif [3]. Menurut *American Psychological Association* (APA), *well-being* adalah ketika seseorang merasa bahagia, puas dengan hidup yang mereka miliki, memiliki tingkat stres yang rendah, memiliki kualitas hidup yang baik, secara fisik maupun mental [4].

Survei yang dilakukan oleh *Health on Demand* yang dilakukan oleh *Mercer Mars Benefit* (MMB) dalam artikel *Times Indonesia* (2021)[5] menunjukkan bahwa *well-being* yang dimiliki karyawan Indonesia baik. Namun, survei tersebut mengatakan bahwa baiknya kondisi *well-being* karyawan tetap harus diperhatikan dengan cara memberikan dukungan terhadap karyawannya agar dapat menjaga *well-being* mereka [5]. [6] menjelaskan bahwa terdapat sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan, yaitu *work stress*, tingkat kontrol pekerjaan, konflik antara pekerjaan dan kehidupan, dan dukungan organisasi [6].

[7] dalam kajiannya mengatakan bahwa *well-being* yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Bagi organisasi, *well-being* karyawan merupakan hal penting untuk memahami perilaku kerja karyawan, karena *well-being* akan mengarahkan karyawan untuk berkontribusi terhadap organisasi [7]. Sejalan dengan survei yang dilakukan oleh *Disconnect to reconnect survey* oleh *Switzerland-based human resources organization* (*Adecco*) kepada karyawan dan perusahaan di 16 negara. Survei menemukan bahwa 74% perusahaan merasa bahwa *well-being* yang dimiliki oleh karyawannya merupakan hal yang penting diperhatikan. Namun, temuan lain dalam survei tersebut menyatakan bahwa sebanyak 45% karyawan merasa bahwa *well-being* mereka tidak didukung oleh perusahaan [8]. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasinya merupakan suatu konsep yang dikenal dengan *perceived organizational support*.

*Perceived organization support* merupakan suatu konsep yang didasari oleh teori dukungan organisasi, yaitu mengenai persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi dapat peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan dapat menghargai kontribusi yang dimiliki oleh karyawan (Eisenberger *et al*, 1986) [9]. Individu yang memiliki *perceived organizational* tinggi, maka akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan akan memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan dari organisasi akan menunjukkan bahwa mereka sangat terlibat dalam tujuan perusahaan [9]. *Perceived organizational support* dalam ruang lingkup organisasi, individu, maupun kelompok dapat melihat peran perusahaan dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan [10].

Penelitian yang dilakukan oleh [11] mengenai *psychological contract* sebagai salah satu prediktor *well-being* pada dosen yang menyarankan untuk melakukan penelitian tambahan pada variabel yang dapat mempengaruhi *well-being* pada dosen [11]. Sektor pendidikan merupakan salah satu sektor penting dalam keberlangsungan perkembangan masyarakat, seperti membangun karakter bangsa yang bermoral. Kemajuan dan perkembangan di bidang pendidikan adalah cara terbaik untuk mengukur keberhasilan suatu bangsa [12].

Pendidikan di Indonesia mencakup sekolah dasar, sekolah menengah, dan sekolah tinggi (UURI Nomor 2 Tahun 1989). Pendidikan tinggi, menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 1989, adalah lanjutan dari pendidikan menengah yang bertujuan untuk menyiapkan siswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan ahli yang dapat mengembangkan, menciptakan, dan menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian. Peran perguruan tinggi swasta tidak kalah pentingnya dengan perguruan tinggi negeri [13]. Dalam pelaksanaannya, perguruan tinggi swasta memiliki kewenangan penuh dalam mengelola biaya dan melaksanakan pendidikan, berbeda dengan perguruan tinggi negeri yang mendapatkan bantuan dari pemerintah [14]. Perguruan tinggi swasta biasanya berada di bawah naungan yayasan, sehingga sukses atau tidaknya perguruan tinggi swasta dalam mengelola perguruan tinggi akan bergantung pada bagaimana yayasan dapat berintegrasi dengan seluruh komponen perguruan tinggi swasta seperti rektor, dekan, civitas akademik, dan dosen [13].

Komponen utama dari perguruan tinggi adalah dosen. Dosen, menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) Nomor 37 Tahun 2009, adalah tenaga pendidik profesional dan ilmuwan yang pekerjaan utamanya adalah mengubah, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, maupun seni melalui penelitian, pendidikan, dan pengabdian kepada masyarakat [15]. Peran yang dimiliki dosen menjadi lebih kompleks saat ini karena tuntutan dunia pendidikan yang berubah. Mereka yang dulunya berfungsi

sebagai agen dalam pendidikan, sekarang berfungsi sebagai agen budaya, pengetahuan, teknologi, dan kemajuan ekonomi [11]. Menurut [15], keterlibatan dan partisipasi dosen dalam pengembangan organisasi tidak dapat dikesampingkan, terutama pada perguruan tinggi swasta [15]. Dosen sebagai PNS yang berperan di perguruan tinggi swasta ingin berpartisipasi dalam menetapkan kebijakan dan prosedur kelembagaan yang berkaitan dengan pekerjaan [15].

Institusi mengharapkan bahwa dosen dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan yang ada pada perguruan tinggi dan dosen mengharapkan timbal balik yang sesuai dengan tugas yang diberikan [11]. Namun, realita yang ditemukan adalah masih terdapat sepertiga dosen di Indonesia tidak menerbitkan riset dengan alasan memiliki beban tugas yang berat dalam mengajar, sistem evaluasi kinerja penelitian yang buruk dan kurangnya jumlah dosen yang memiliki kompetensi doktoral [16].

Selanjutnya, pra-survei dilakukan peneliti untuk melihat gambaran umum *well-being* pada 52 dosen di beberapa Perguruan Tinggi di Jawa Barat. Hasil pra-survei memperlihatkan bahwa para dosen telah memiliki *subjective well-being* yang tinggi, namun kebanyakan dosen masih ragu akan *psychological well-being* terkait dengan aktualisasi diri. Hasil pra-survei juga menjelaskan bahwa faktor pribadi dan faktor keluarga secara positif mendukung *well-being* mereka. Namun, pada faktor organisasi, masih terdapat dosen yang merasa bahwa organisasi dapat menjadi hambatan dalam mencapai *well-being* dengan alasan bahwa organisasi belum profesional dalam melakukan tugasnya, merasa bahwa iklim organisasi tidak kondusif dan terdapat banyak unsur subyektifitas dalam organisasi, kurangnya dukungan organisasi dalam kegiatan diluar pekerjaan dan sistem *reward* dan *punishment* kurang adil, serta organisasi yang tidak memperbaiki sistem pelayanan atau SOP.

Selain itu, temuan dari [17] menunjukkan bahwa kehadiran seseorang dalam kegiatan beragama dapat berhubungan positif dengan kebahagiaan seseorang. Penelitian dari [18] juga menyatakan bahwa komitmen beragama dapat menjadi prediktor dalam kebahagiaan subjektif seseorang [18]. Hal ini sesuai dengan karakteristik dari perguruan tinggi berbasis agama yang memiliki kegiatan-kegiatan keagamaan dalam melakukan pengajaran, dan memiliki kebijakan-kebijakan tersendiri yang berkaitan dengan keagamaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *perceived organizational support* pada dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung?
2. Bagaimana *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung?
3. Seberapa besar kontribusi antara *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung?

## B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung sebanyak 1.254 orang. Menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *convenience sampling* dan mendapat sampel sebanyak 182 orang dosen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi berganda.

Variabel X pada penelitian ini adalah *perceived organizational support* yang menggunakan teori dari [9]. *Perceived organizational support* adalah persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi dapat menilai keterlibatan atau kontribusi, dukungan dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya yang terdiri dari dimensi *evaluative judgement attributes to the organization* dan *actions affecting the employee*. Alat ukur yang digunakan adalah *survey of perceived organizational support* dari [9] yang telah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh [19].

Variabel Y pada penelitian ini adalah *employee well-being* yang menggunakan teori dari [20]. *Employee well-being* adalah kesejahteraan karyawan yang dilihat secara komprehensif dari *subjective well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Variabel *employee well-being* akan menggunakan alat ukur yang diusulkan oleh [6]. Alat ukur ini telah dilakukan adaptasi ke Bahasa Indonesia oleh [19].

## C. Hasil dan Pembahasan

### Kontribusi *Perceived Organizational Support* (X) terhadap *Employee Well-Being* (Y) Pada Dosen Perguruan Tinggi Berbasis Agama di Kota Bandung

Berikut adalah gambaran umum mengenai *perceived organizational support* pada dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung yang dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1.** Gambaran umum *perceived organizational support* (X) Pada Dosen Perguruan Tinggi Berbasis Agama di Kota Bandung

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Perceived Organizational Support</i> Rendah	19	10,4%
2	<i>Perceived Organizational Support</i> Tinggi	163	89,6%
<b>Total</b>		<b>182</b>	<b>100%</b>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung secara keseluruhan memiliki rata-rata *perceived organizational support* tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung mempersepsikan bahwa perguruan tinggi mereka menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Sebagian lainnya yang tergolong kategori rendah dapat diasumsikan bahwa para dosen mempersepsikan bahwa tidak adanya dukungan yang diberikan perguruan tinggi terkait dengan kontribusi yang telah mereka berikan [9].

Berikut adalah gambaran umum mengenai *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung yang dijelaskan pada tabel 2.

**Tabel 2.** Gambaran umum *employee well-being* (Y) Pada Dosen Perguruan Tinggi Berbasis Agama di Kota Bandung

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Employee Well-Being</i> Rendah	2	1,1%
2	<i>Employee Well-Being</i> Tinggi	180	98,9%
<b>Total</b>		<b>182</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung memiliki *employee well-being* yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa dosen merasa dirinya sejahtera, seperti dosen merasa bahagia akan hidupnya saat ini dan merasakan perasaan positif akan hidupnya. Selain itu, dosen merasa bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Selain itu, dosen juga merasa bahwa dirinya dapat mengaktualisasikan diri mengenai potensi yang mereka miliki sebagai dosen. Karyawan yang memiliki *well-being* dapat bekerja dengan produktif, lebih maksimal, berkurangnya stres dalam bekerja, dan meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja [21].

Berikut adalah penelitian mengenai kontribusi *perceived organizational support* terhadap *employee well-being*, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 3.

**Tabel 3.** Kontribusi simultan *perceived organizational support* (X) terhadap *employee well-being* (Y) Pada Dosen Perguruan Tinggi Berbasis Agama di Kota Bandung

Model	R	R Square	Adjusted R Squared	F	p
H	0.524	0.274	0.268	45.542	<.001

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 45.542 dengan  $p < 0.001$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa  $p$  value  $\leq$  tingkat signifikansi ( $\alpha=5\%$ ) yang berarti pada taraf 5% terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dimensi 1 dan dimensi 2 pada *perceived organizational support* terhadap *employee well-being*. Hal ini menyatakan bahwa ketika para dosen memiliki persepsi yang positif terhadap pimpinan dan perguruan tinggi tempat mereka bekerja seperti bagaimana perguruan tinggi memperlakukan para dosen sebagai aset dan bagian dari perguruan tinggi serta penilaian mengenai tindakan perguruan tinggi untuk meningkatkan potensi dan mempertahankan para dosen akan dapat mempengaruhi para dosen dalam mencapai kesejahteraannya baik secara *subjective well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being* (Page

& Vella-Brodrick, 2009). Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 27,4%. Hal ini memberikan pengertian bahwa *perceived organizational support* memberikan kontribusi terhadap *employee well-being* sebesar 27,4%, sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel lain selain *perceived organizational support*.

**Tabel 4.** Kontribusi parsial *perceived organizational support* (X) terhadap *employee well-being* (Y) Pada Dosen Perguruan Tinggi Berbasis Agama di Kota Bandung

Model		Unstandardized	Standardized	t	p
		72.699		22.475	<.001
H	X1	1.252	0.615	6.648	<.001
	X2	-0.594	-0.119	-1.286	0.200

*Perceived organizational support* dalam penelitian ini meliputi evaluative judgement attributes to the organization (X1) dan action affecting the employee (X2).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa X1 memiliki nilai  $p < 0.001$ , dan nilai t adalah 6.648 yang berarti bahwa pada taraf nyata 5% terdapat pengaruh yang signifikan dimensi 1 pada *perceived organizational support* terhadap *employee well-being*. Apabila dilihat dari koefisien regresi  $\beta_1$  yang bernilai positif sebesar 1.252 mengindikasikan bahwa dimensi 1 pada *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee well-being*. Sehingga, dapat diartikan bahwa para dosen membentuk persepsi terhadap pimpinan dan perguruan tinggi lebih menekankan pada apresiasi dan juga umpan balik serta kesejahteraan dan kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat memprediksi apakah mereka sejahtera atau tidak dalam bekerja.

Sedangkan X2 menghasilkan nilai p sebesar 0.200 dan nilai t hitung sebesar -1.286. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai p lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha=0.05$ ) sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dimensi 2 pada *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* pada taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi para dosen terhadap tindakan yang akan dilakukan perguruan tinggi terkait pekerjaan dosen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee well-being*.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian, yaitu 1) Sebagian besar dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung memiliki *perceived organizational support* yang tinggi dan hanya sebagian kecil dosen memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi yang rendah. 2) *Employee well-being* pada dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung mayoritas berada pada tingkat yang tinggi. 3) Secara keseluruhan, *perceived organizational support* memberikan kontribusi terhadap *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi berbasis agama di Kota Bandung. 4) Dimensi *evaluative judgement attributes to the organization* pada *perceived organizational support* memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap *employee well-being*. Sedangkan dimensi *actions affecting the employee* pada *perceived organizational support* tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *employee well-being*.

#### Daftar Pustaka

- [1] ILO, "Workplace well-being," *International Labour Organization*. 2009.
- [2] X. Zheng, W. Zhu, H. Zhao, and C. Zhang, "Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation," *J Organ Behav*, vol. 36, no. 5, pp. 621–644, Jul. 2015, doi: 10.1002/job.1990.
- [3] W. Tov, *Well-being concept and components*. Salt Lake City, UT: Handbook of well-being, 2018.
- [4] American Psychological Association, *APA dictionary of psychology*. 2021.
- [5] Hasbullah, "Survei MMB: Kesejahteraan Karyawan Indonesia Masih Menjadi Kehawatiran. Times Indonesia," *Times Indonesia*.

- [6] C. Zheng, J. Molineux, S. Mirshekary, and S. Scarparo, "Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing," *Employee Relations*, vol. 37, no. 3, pp. 354–379, Apr. 2015, doi: 10.1108/ER-10-2013-0142.
- [7] A. B. Bakker, "Towards a multilevel approach of employee well-being," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 24, no. 6, pp. 839–843, Nov. 2015, doi: 10.1080/1359432X.2015.1071423.
- [8] V. Masterson, "Workers say they want even more well-being support now than during the pandemic. this is why," World Economic Forum.
- [9] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, and D. Sowa, "Perceived organizational support.," *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, no. 3, pp. 500–507, Aug. 1986, doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500.
- [10] D. W. Sawitri, E. Parahyanti, and L. J. Soemitro, "Hubungan antara perceived organizational support dan workplace well-being pada pekerja pabrik."
- [11] R. A. Sulistiobudi, A. L. Kadiyono, and M. Batubara, "Menemukan Kesejahteraan Psikologis Dibalik Profesi Dosen : Psychological Contract sebagai Salah Satu Prediktor Tercapainya Psychological Well Being pada Dosen," *Humanitas (Monterey N L)*, vol. 14, no. 2, p. 120, Aug. 2017, doi: 10.26555/humanitas.v14i2.6042.
- [12] Munirah, "Sistem pendidikan di Indonesia: Antara keinginan dan realita," *Auladuna*, vol. 2, no. 2, pp. 233–245, 2015.
- [13] C. Y. Serfiyani, "Restrukturisasi Perguruan Tinggi Swasta Sebagai Upaya Penyehatan Dan Peningkatan Kualitas Institusi," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, vol. 27, no. 2, May 2020, doi: 10.20885/iustum.vol27.iss2.art10.
- [14] A. L. Muzni and S. Nurlaila, "Studi komparasi pengaturan diri dalam belajar mahasiswa di perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta," *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian*, vol. 3, no. 2, pp. 126–139, 2018.
- [15] A. A. G. Gria Pemecutan, I. B. A. Dharmanegara, and G. B. Udayana, "The Role of Perceived Organizational Support to Increase Effect of Organizational Justice Dimension on Organizational Citizenship Behavior," *IOSR Journal of Business and Management*, vol. 18, no. 08, pp. 57–68, Aug. 2016, doi: 10.9790/487X-1808035768.
- [16] A. A. Pratama, " Lebih dari sepertiga dosen Indonesia tidak menerbitkan riset: 3 solusi memperbaikinya," The Conversation.
- [17] W. Chang, "Religious attendance and subjective well-being in an eastern-culture country: Empirical evidence from Taiwan.," *Journal of Religion*, vol. 14, no. 1, pp. 1–30, 2009.
- [18] P. Babinčák and A. Parkanská, "Religiosity and Spirituality as Predictors of Subjectively Perceived Happiness in University Students in Slovakia," *IAFOR Journal of Psychology & the Behavioral Sciences*, vol. 2, no. 1, Mar. 2016, doi: 10.22492/ijpbs.2.1.03.
- [19] T. R. Rahmi, H. A. Agustiani, D. H. Harding, and E. F. Fitriana, "Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia," *Jurnal Psikologi*, vol. 17, no. 2, p. 93, Dec. 2021, doi: 10.24014/jp.v17i2.13112.
- [20] K. M. Page and D. A. Vella-Brodrick, "The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model," *Soc Indic Res*, vol. 90, no. 3, pp. 441–458, Feb. 2009, doi: 10.1007/s11205-008-9270-3.
- [21] A. B. Bakker and W. G. M. Oerlemans, *Subjective Well-being in Organizations*. Oxford University Press, 2011. doi: 10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014.