

## Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Well-Being* pada Dosen Wanita

Amalia Nur'aini Widyasari\*, Ali Mubarak

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

\*amalianw04@gmail.com, mubarakpsi@gmail.com

**Abstract.** Workplace spirituality is the understanding of individuals as spiritual beings whose who need nurturing at work, with purpose and meaning in their work, and having a feeling of connection with others or the community at work (Ashmos & Duchon, 2000). Employee well-being is employee well-being related to employee feelings about satisfaction at work which can affect employee goals in showing the results achieved from their work (Page and Vella-Brodick, 2009). The purpose of the study was to examine how much workplace spirituality contributes to employee well-being in female lecturers at religious-based private universities in Bandung City. Using cross sectional study with multiple regression data analysis. The measuring instrument used is the Workplace Spirituality Scale by Ashmos & Duchon (2000) which has been adapted into the Indonesian version by Mubarak et al., (2022), while employee well-being uses the Employee Well-Being Scale (EWBS) measuring instrument developed by Zheng et al. (2015) which has been adapted into the Indonesian version by Rahmi et al., (2021). The results showed 96.3% of female lecturers had high workplace spirituality and 86.1% of female lecturers had high employee well-being. In this study, workplace spirituality contributed 53.1% to employee well-being.

**Keywords:** *Workplace Spirituality, Employee Well-Being, Female Lecturer.*

**Abstrak.** *Workplace spirituality* adalah Pemahaman individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja, dengan tujuan dan makna pada pekerjaannya, dan memiliki perasaan terhubung dengan orang lain atau komunitas di tempat kerja (Ashmos & Duchon, 2000). *Employee well-being* adalah Kesejahteraan karyawan terkait perasaan karyawan mengenai kepuasan saat bekerja yang dapat mempengaruhi tujuan karyawan dalam menunjukkan hasil yang diraih dari pekerjaannya (Page dan Vella-Brodick, 2009). Tujuan penelitian untuk menguji seberapa besar kontribusi *workplace spirituality* terhadap *employee well-being* pada dosen wanita di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung. Menggunakan metode kuantitatif kausalitas dengan analisis data regresi berganda. Alat ukur yang digunakan adalah *Workplace Spirituality Scale* oleh Ashmos & Duchon (2000) yang telah diadaptasi ke dalam versi Bahasa Indonesia oleh Mubarak et al., (2022), sedangkan *employee well-being* menggunakan alat ukur *Employee Well-Being Scale* (EWBS) yang dikembangkan oleh Zheng et al. (2015) yang telah diadaptasi ke dalam versi Bahasa Indonesia oleh Rahmi et al., (2021). Hasil penelitian menunjukkan 96.3% dosen wanita memiliki *workplace spirituality* yang tinggi dan 86.1% dosen wanita memiliki *employee well-being* yang tinggi. Dalam penelitian ini *workplace spirituality* memberikan kontribusi sebesar 53,1% terhadap *employee well-being*.

**Kata Kunci:** *Workplace Spirituality, Employee Well-Being, Dosen Wanita.*

## A. Pendahuluan

Kesejahteraan adalah bagian penting dari kehidupan manusia dan keadaan yang benar-benar dicita-citakan untuk segala usia dan lapisan masyarakat, termasuk pekerja (Sativa & Helmi, 2013). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Davis (1991), terdapat faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja yaitu adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti kebutuhan sandang, pangan dan gizi bagi seseorang untuk hidup sejahtera. Kesejahteraan yang diterima karyawan melalui pekerjaan, dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan tersebut yang memiliki karakteristik pekerjaan, beban kerja pekerja, hubungan antara rekan kerja dan kondisi di tempat kerja pekerja (Juniper, 2010). Pemenuhan harapan karyawan dapat mengindikasikan bahwa kontrak telah terpenuhi diekspresikan dengan baik secara psikologis, yang akan membawa pada keseimbangan, keharmonisan, kelancaran karyawan di tempat kerja, kemajuan organisasi dan hubungan karyawan dan organisasi (Sulistiobudi *et al.*, 2017).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Apreviadizy & Puspitacandri (2014), menyatakan bahwa penelitian dilakukan pada 80 responden, yaitu 40 wanita bekerja dan 40 wanita tidak bekerja, menunjukkan bahwa ibu yang bekerja memiliki lebih banyak stres, karena wanita kurang mampu dalam membagi waktu, tuntutan lingkungan, serta adanya peningkatan beban kerja (pekerjaan kantor dan rumah tangga). Menurut Khan & Singh (2013) Spiritualitas dapat diidentifikasi oleh faktor individu seperti jenis kelamin, oleh karena itu perempuan diberikan tingkat spiritualitas yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Di Indonesia khususnya, ditemukan bahwa pekerja wanita merasa lebih stres daripada pekerja pria, dimana survei tersebut menghasilkan skor 86%. Survei tersebut juga mengungkapkan faktor stres bagi karyawan perempuan adalah tekanan pekerjaan 29%, memikirkan situasi keuangan pribadi 13%, dan memikirkan keuangan keluarga 10%, dan sisanya dipengaruhi faktor lain (Kompas, 2019).

Yang dan Miller (2008) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan subjektif wanita karir, yaitu karena konflik pekerjaan, kesehatan mental, disfungsi keluarga, kelelahan dan penurunan kesejahteraan dalam suatu hubungan. Maka terdapat beberapa variabel yang dapat menjelaskan keterkaitan pada hubungan kesejahteraan, yaitu *workplace spirituality* (Steger *et al.*, 2006).

Salah satu konsep yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi adalah spiritualitas di tempat kerja (Karakas, 2010). Dalam penelitian yang dilakukan Rego & Cunha (2008) menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa terhubung dengan organisasinya dan merasakan kewajiban/loyalitas. Studi lain menunjukkan bahwa spiritualitas individu sebenarnya membantu mengurangi persepsi stresor di tempat kerja dan terkait dengan rasa kesejahteraan, dan bahwa hubungan antara spiritualitas tempat kerja sangat berkorelasi dengan kepuasan kerja individu (Dandona, Anu, 2013).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Srivastava & Gupta (2022), menghasilkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *employee well-being*, yang dimediasi oleh *workforce agility* dan *organizational identification*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulistiobudi *et al.* (2017) menyarankan bahwa untuk melakukan penelitian tambahan pada variabel yang dapat mempengaruhi *well-being* pada dosen.

Peran, tugas, tanggung jawab, dan tanggung jawab dosen sangat penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dalam pelaksanaannya ditulis dalam Tridharma LPT yang mengukur efektivitas pengajar (Riyadi, 2017). Saat ini, tenaga pengajar juga memiliki tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat, dikarenakan adanya perubahan pendidikan di era digital menuntut pendidik untuk mampu bersaing dalam bidang teknologi dan sains (Rahmayati, 2023), dan masih banyak tuntutan lain, yaitu kegiatan pengajaran, penelitian, pengabdian, dan penunjang lainnya (Hanifa & Ratnaningsih, 2018., Dirfa, & Prasetya, 2019). Rosita (2012), menjelaskan bahwa presentase stress kerja pada dosen wanita di fakultas ekonomi universitas jambi sangat tinggi, yaitu berjumlah 88.5%. Maka dari itu peneliti ingin meneliti mengenai dosen wanita.

Berdasarkan hasil pre survey yang dilakukan pada 53 dosen wanita di Perguruan Tinggi Jawa Barat. Dapat dilihat bahwa sebagian dosen wanita masih merasa ragu dalam penghayatan diri mereka telah menjadi pribadi yang mereka inginkan, hal tersebut masuk kedalam aspek *subjective well-being*, Dan sebagian dosen wanita mengatakan bahwa dirinya puas dengan

organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian untuk dapat mengetahui seberapa besar kontribusi antara *workplace spirituality* antara *employee well-being* pada dosen wanita di Perguruan Tinggi Berbasis Agama di Kota Bandung.

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

1. Bagaimana *workplace spirituality* pada dosen wanita di Perguruan Tinggi Swasta berbasis agama di Kota Bandung?
2. Bagaimana *employee well-being* pada dosen wanita di Perguruan Tinggi Swasta berbasis agama di Kota Bandung?
3. Seberapa besar kontribusi *workplace spirituality* terhadap *employee well-being* pada dosen wanita di Perguruan Tinggi Swasta berbasis agama di Kota Bandung?

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan desain penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah dosen wanita pada perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung, jumlah populasi pada penelitian ini tidak diketahui secara jelas terkait jumlahnya.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *non probability sampling* dengan jenis *convenience sampling*. Yang diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 96 dosen wanita. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi berganda (*multiple regression*).

Independen variabel pada penelitian ini adalah *workplace spirituality* dengan menggunakan teori dari Ashmos dan Duchon (2000). Adapun alat ukur yang digunakan adalah *Workplace Spirituality Scale* dari Ashmos dan Duchon (2000) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Mubarak et al (2022).

Dependen variabel pada penelitian ini adalah *employee well-being* dengan menggunakan teori dari Page dan Vella-Brodrick (2009). Adapun alat ukur yang digunakan adalah *Employee Well-Being Scale* dari Zheng et al (2015) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Rahmi et al (2021).

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### *Employee Well-Being* (Y) pada Dosen Wanita Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

Berikut adalah gambaran umum mengenai *workplace spirituality* pada dosen wanita perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung dapat terlihat dalam tabel 1..

**Tabel 1.** Gambaran Umum *Workplace Spirituality* (X) Pada Dosen Wanita Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

No	Kategori	Frekuensi	%
1.	<i>Workplace Spirituality Rendah</i>	5	4.6%
2.	<i>Workplace Spirituality Tinggi</i>	103	95.4%
<b>Total</b>		<b>108</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2023.

Dari tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar dosen wanita di perguruan tinggi swasta berbasis agama memiliki *workplace spirituality* yang tinggi berkat para anggotanya yang merasakan hubungan yang kuat antara nilai-nilai probasi dan nilai-nilai yang dimiliki organisasi oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Giacalone & Jurkiewicz (2005), bahwa organisasi menyediakan perasaan yang dapat membantu anggota untuk dapat berhubungan dengan orang lain, serta membagikan perasaan yang bahagia. Menurut

penelitian WHS., *et al.* (2014), menjelaskan bahwa *workplace spirituality* mendorong perilaku positif di tempat kerja dan menunjukkan bahwa tingkat spiritualitas yang tinggi dapat membuat kinerja lebih baik, dan adanya pengaruh ketaatan beragama dalam perilaku kerja yang membuat kinerja lebih baik. Maka hal ini menunjukkan bahwa dosen wanita yang berkerja di perguruan tinggi tersebut sudah diberikan kesempatan untuk dalam pengembangan spiritualitasnya didalam dirinya ketika bekerja.

Berikutnya adalah gambaran umum mengenai *employee well-being* pada dosen wanita perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung.

**Tabel 2.** Gambaran Umum *Employee Well-Being* (Y) Pada Dosen Wanita Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

No	Kategori	Frekuensi	%
1.	<i>Employee Well-Being Rendah</i>	2	1.9%
2.	<i>Employee Well-Being Tinggi</i>	106	98.1%
<b>Total</b>		<b>108</b>	<b>100%</b>

Dari tabel 2. diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar dosen wanita diperguruan tinggi swasta berbasis agama memiliki *employee well-being* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dosen wanita merasakan kepuasan yang dirasakannya pada saat bekerja, dan dosen wanita merasakan bahwa dirinya dapat mengaktualisasikan dirinya pada saat bekerja menjadi dosen. Ketika karyawan memiliki *well-being* pada dirinya maka hal tersebut dapat berpengaruh pada hasil yang diraih dari pekerjaannya (Page dan Vella-Brodick, 2009). Maka dapat diartikan bahwa perguruan tinggi tersebut sudah dapat memberikan kepuasan pada dosen wanita yang membuat dosen wanita dapat mengaktualisasikan dirinya diperguruan tinggi tersebut.

Berikutnya adalah penelitian mengenai kontribusi *workplace spirituality* terhadap *employee well-being* pada dosen wanita perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung.

**Tabel 3.** Kontribusi Simultan *Workplace Spirituality* (X) Terhadap *Employee Well-Being* (Y) Pada Dosen Wanita Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Hi	Regression	7599.406	3	2533.135	39.265	<.001
	Residual	6709.362	104	64.513		
	Total	14308.769	107			

Secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 39.265 dengan *p value* sebesar < 0.001. Maka jika dilihat pada kriteria diata, maka tolak H0, yang menandakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan secara simultan *inner life* (X1), *meaningfull work* (X2), dan *sense of community* (X3) pada *workplace spirituality* terhadap *employee well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika para dosen wanita melakukan pekerjaannya dengan mempersepsikan dirinya sebagai makhluk spritual, yang dimana dirinya dipupuk oleh pekerjaannya diperguruan tinggi serta hubungan dengan rekan kerjanya, maka hal tersebut akan mempengaruhi *well-being* yang ada didalam dirinya (Page dan Vella-Brodick, 2009). Maka dapat dilihat bahwa ketika dosen wanita melakukan pekerjaannya di perguruan tinggi dengan memelihara jiwanya di tempat kerjanya, maka hal tersebut akan membawa kepuasan bagi para dosen wanita yang dapat menunjukkan hasil kerja yang baik untuk

perguruan tinggi. Koefisiensi determinasi yang didapat dalam penelitian ini adalah 53.1%. Artinya variabel *workplace spirituality* memiliki kontribusi terhadap *employee well-being*. Sedangkan sisanya 46.9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang mempengaruhinya, yang bukan diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.** Kontribusi Parsial *Workplace Spirituality* (X) Terhadap *Employee Well-Being* (Y) Pada Dosen Wanita Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

Model	Unstandardized	Standard	Standardized	t	p	Collinearity	
						Error	Statistics
	ed	d	ed			Tolerance	VIF
H <sub>0</sub> (Intercept)	101.954	1.113		91.623	1.706×10 <sup>-103</sup>		
H <sub>1</sub> (Intercept)	32.220	7.851		4.104	8.096×10 <sup>-5</sup>		
X1	0.308	0.071	0.528	4.337	3.348×10 <sup>-5</sup>	0.304	3.285
X2	-0.117	0.100	-0.143	-1.167	0.246	0.302	3.311
X3	0.290	0.104	0.358	2.773	0.007	0.271	3.689

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *inner life* (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,337 dengan nilai  $p < 0,001$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa  $p$  value < tingkat signifikansi (=0,05), sehingga dengan tingkat signifikansi 5% dapat dinyatakan bahwa dimensi *inner life* berpengaruh signifikan terhadap *employee well-being*. Maka dapat dilihat bahwa dosen wanita yang memiliki penghayatan akan dirinya sebagai makhluk spiritual di perguruan tinggi berpengaruh akan kesejahteraan dirinya di perguruan tinggi.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *meaningfull work* (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar -1.167 dengan  $p$  value sebesar 0.246. Hasil pengujian menunjukkan bahwa  $p$  value < tingkat signifikansi (=0,05), sehingga dengan tingkat signifikansi 5% dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan *meaningfull work* terhadap *employee well-being*. Maka dapat dilihat bahwa seperti apa dosen wanita memaknakan suatu pekerjaan mereka tidak berpengaruh pada kesejahteraan dirinya di perguruan tinggi.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *sense of community* (X3) memberikan nilai t hitung sebesar 2,773 dengan  $p$  value sebesar 0,007. Hasil pengujian menunjukkan bahwa  $p$  value < tingkat signifikansi (=0,05), sehingga dengan tingkat signifikansi 5% dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada dimensi *sense of community* terhadap *employee well-being*. Maka dapat dilihat bahwa seperti apa dosen wanita memiliki keterikatan pada lingkungan pekerjaannya maka akan berpengaruh pada kesejahteraan dirinya di perguruan tinggi.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dosen wanita di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung menunjukkan bahwa wanita memiliki *workplace spirituality* yang tinggi.
2. Dosen wanita di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung menunjukkan bahwa dosen wanita memiliki *employee well-being* yang tinggi.
3. Secara keseluruhan terdapat kontribusi yang positif antara *workplace spirituality* terhadap *employee well-being* pada dosen wanita di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung.
4. Secara parsial dari tiga dimensi *workplace spirituality*, dimensi pada *workplace*

*spirituality* yang paling dominan memberi kontribusi terhadap *employee well-being* dalam penelitian ini adalah dimensi *inner life*.

### Acknowledge

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang berperan dalam membantu, mendukung dan mendoakan peneliti selama proses pelaksanaan penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan selesai sesuai dengan waktu.

### Daftar Pustaka

- [1] Sativa. A., R., & Helmi, A., F. (2013). *Syukur Dan Harga Diri Dengan Kebahagiaan Remaja*. Jurnal Wacana Psikologi, 5(10).
- [2] Juniper, Bridget. (2010). *Evaluation Of A Novel Approach To Measuring Well Being In The Workplace*. Thesis. Cranfield University.
- [3] Sulistiobudi, r. A.,Kadiyono,a.l., &Batubara, m. (2017). *Menemukan Kesejahteraan Psikologis Dibalik Profesi Dosen : Psychological Contract Sebagai Salah Satu Prediktor Tercapainya Psychological Well Being Pada Dosen*. Humanitas Vol. 14, No. 2, Agustus 2017 : 120-138 Issn 1693-7236.
- [4] Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). *Perbedaan Stres Ditinjau Dari Ibu Bekerja Dan Ibu Tidak Bekerja*. Jurnal Psikologi Tabularas, 9(1), 58-65.
- [5] A. Shimp T. *Periklanan Promosi : Aspek Tambahan Komunikasi Pemasaran Terpadu*. 5th ed. Jakarta : Erlangga : 2000.
- [6] Karakas, F. (2010). *Spirituality And Performance In Organizations : A Literature Review*. Journal Of Business Ethics, 94(1), 89-106.
- [7] Rego, a. & Cunha, Miguel Pina e. (2008). *Workplace Spirituality And Organizational Commitment : An Empirical Study*. Journal Of Organizational Cahnge Management. Vol. 21 No. 1, 2008 Pp. 53-75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- [8] Dandona, Aanu. (2013). *Spirituality At Workplace And Job Satisfaction*. International Journal Of Biosciences, Alternative And Holistic Medicine. Vol 4, Issue 1, Page(s) : 1-9.
- [9] Agus Riyadi. A dan Abdul Rokhim.A., (2017). *Motivasi Kerja Konsep Islami terhadap Kinerja Pegawai*. Amwaluna, Vol.1 No.2. Ahmad, Khaliq.
- [10] Rahmayati, T. Elfira. (2023). *Gambaran Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Pda Dosen Wanita*. Jurnal Intitusi Politeknik Ganesha Medan. Juripol, Volume 6 Nomor 1 Februari 2023.
- [11] Dirfa, Yahaziela Nawita. Prasetya, Berta Esti Ari. (2019). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Psychological Well-being Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi Salatiga*. Jurnal Psikohumanika, Volume Xi, No2 Desember 2019 Hal 151-169 <https://doi.org/10.31001/j.Psi.v11i2.699>
- [12] Rosita, Sry. (2012). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi*. Jurnal Manajemen Bisnis.. Vol 2 No 2.
- [13] Ashmos, d.p., & Duchon,d. (2000). *Spirituality At Work : A Conceptualization And Measur*. Journal Of Management Inquiry, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/2f105649260092008>
- [14] Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’, and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Soc Indic Res*, 90, 441-458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- [15] Srivastavaa, S., & Guptalb, P. (2022). *Workplace spirituality as panaceal for waning well-being during the pandemic crisis: AISDT perspective*. Journall of Hospitallity and Tourism Management Vol. 50.
- [16] Masyhuri. (2021). *The Effect Of Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support, And Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Psychological Well-Being*. Journall Of Economics, Business, & Accountancy Ventura Vol. 24, No. 1, April–

- July 2021, Pages 63 – 77.
- [17] Khaln, i., & Singh, n. (2013). *Al Study On Gender Differences On Graltitude , Spirituallity Alnd Forgiveness Almong School Tealchers*. Internaltionall Journall Of Applied Science Alnd Engineering, 1(1), 9–14.
- [18] A. N. Choeriyah and A. T. Utami, “Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 9–16, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1800.
- [19] A. F. Ramadhani and A. Mubarak, “Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 125–130, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2766.
- [20] N. H. Fadila and D. Rosiana, “Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas 12 SMK di Kota Serang,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.