

## Studi Kontribusi Religiusitas terhadap Employee Well-Being pada Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama Kota Bandung

Ilham Rasyid Rabbani\*, Ali Mubarak

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

\*ilhamrabbani2@gmail.com, mubarakspsi@gmail.com

**Abstract.** Religiosity, as Huber stated (in Murken & Namini, 2004), is the mindset and belief that a person has regarding how they perceive the world, which in turn influences their experiences and behaviors in everyday life. Employee well-being refers to the welfare of employees and their level of satisfaction at work, which can impact their goals and the outcomes they achieve in their work (Page and Vella-Brodick, 2009). The aim of the study was to examine the extent to which religiosity contributes to employee well-being among lecturers at private religious-based tertiary institutions in the city of Bandung. The research hypothesis posits that religiosity significantly contributes to employee well-being in lecturers at religion-based tertiary institutions in the city of Bandung. The study utilized a cross-sectional design and employed multiple regression data analysis. The measurement tool used for religiosity was the Religiosity Scale, suggested by Huber & Huber (2012) and adapted into the Indonesian version by Mubarak et al. (2022), while the measurement tool for employee well-being was the Employee Well-Being Scale (EWBS), developed by Zheng et al. (2015) and adapted into the Indonesian version by Rahmi et al. (2021). The results showed that religiosity significantly contributed to employee well-being by approximately 16.2%.

**Keywords:** *Religiosity, Employee Well-Being, Lecturer.*

**Abstrak.** Religiusitas menurut Huber yang di cetuskan (dalam Murken & Namini, 2004) mendefinisikan religiusitas sebagai pemikiran dan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk memandang dunia sehingga mempengaruhi perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari. *Employee well-being* merupakan perasaan sehat dan sejahtera yang diperoleh karyawan secara umum, kepuasan terhadap nilai-nilai instrinsik dan ekstrinsik dari suatu pekerjaan (Page & Vella-Brodick, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana religiusitas dan *employee well-being* pada dosen di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung, serta bagaimana kontribusi religiusitas terhadap *employee well-being*. Hipotesis penelitian adalah religiusitas memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *employee well-being* pada dosen di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif kausalitas dengan analisis data regresi berganda. Alat ukur yang digunakan adalah religiusitas yang disarankan oleh Huber & Huber (2012) 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 bahwa menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari religiusitas terhadap *employee well-being* sebesar 16,2%.

**Kata Kunci:** Religiusitas,, *Employee Well-Being*, Dosen.

## A. Pendahuluan

Berdasarkan penelitian longitudinal yang dilakukan di UK (*United Kingdom*) yang dilakukan oleh Aksoy, O, *et al* (2021) [1] menyatakan bahwa *well-being* merupakan faktor yang sangat penting baik untuk individu, keluarga, dan social.

Diener, Oishi, & Lucas (2015) [2] menyatakan bahwa orang yang memiliki *well-being* yang rendah cenderung merasa bahwa hidupnya tidak bahagia sehingga hidupnya mengalami kecemasan, kemarahan yang berkepanjangan, stress, bahkan *mental illness* seperti depresi.

Adapun tadi kita menyebut dampak negative dari *well-being* yang buruk, maka manfaat yang dihasilkan dari karyawan yang memiliki *well-being* yang baik antara lain yaitu meningkatkan *engagement* pada karyawan (Cholihah, I.R, 2019) [3], lalu menurut Hudin, A.M., Budiani, M.S (2021) [4] menemukan hal serupa bahwa *well-being* mampu meningkatkan *engagement* karyawan pada organisasi sehingga diharapkan karyawan yang *engagement* yang tinggi memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi (Cholihah, I.R, 2019). Lebih spesifik lagi mengenai *well-being*, pergerakan *positive mental-health* sudah meluas dan juga ditemukan bahwa *positive mental well-being* memberikan dampak yang sangat penting salah satunya kepada *setting* kerja (Page, K.M, Vella-Brodick, D.A, 2008). Yang perlu diperhatikan bahwa perkembangan hubungan antara *well-being* dengan faktor organisasi salah satunya menciptakan *positive organizational behavior*, di mana nanti nya akan mengarahkan kepada fenomena yang positif seperti harapan dan *resiliensi* (daya lenting) di mana *resiliensi* merupakan ketahanan seseorang dalam menghadapi masalah diantara karyawan (e.g Luthans, 2002; Luthans and Youssef, 2004, 2007). Hudin, A.M., Budiani, M.S (2021) menemukan hal serupa bahwa *well-being* mampu meningkatkan *engagement* karyawan pada organisasi sehingga diharapkan karyawan yang *engagement* yang tinggi memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi (Cholihah, I.R, 2019). Sebanyak 141 karyawan dari PT. X di Sidoarjo yang diteliti oleh Hudin, A.M., Budiani, M.S (2021) menemukan bahwa pada penelitian tersebut memiliki nilai koefisien ( $r$ ) sebesar 0,818 sehingga dapat dikatakan bahwa *well-being* cukup kuat dalam meningkatkan *engagement* pada karyawan di PT. X di Sidoarjo. Selain *well-being* mampu meningkatkan *work engagement* pada karyawan seperti yang disebutkan di atas, ternyata *subjective well-being* pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Tandiyono, E.T. (2020). Pada penelitian tersebut sebanyak 109 karyawan pada perusahaan karyawan keluarga Indonesia, dan ditemukan bahwa hasil peranan *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan memiliki *coefficients Beta* ( $\beta$ ) dari *Subjective Well-Being* kepada Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.838 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang berarti mempengaruhi secara langsung.

Lalu berbicara mengenai kondisi *well-being* karyawan di Indonesia, Kondisi actual *well-being* di Indonesia disebutkan oleh Dewi, A .A .S. S. (2021) yang melakukan penelitian kepada beberapa responden, yaitu staff akademik & dosen di Univesitas Swasta di Yogyakarta mengemukakan bahwa terlihat bahwa lebih dari setengah (71,62%) presentase responden staff akademik & dosen di Univesitas Swasta di Yogyakarta yang mengisi kuesioner SWB menilai bahwa kehidupan mereka telah berjalan positif, baik dinilai secara fisik maupun mental, dalam hal ini dinyatakan dengan tingkat SWB yang tinggi. Sebanyak 20 responden (27,03%) berada di tingkatan sedang, dan hanya 1,35% atau sebanyak 1 responden sisanya memiliki tingkat SWB yang rendah. Namun meski nampak tinggi SWB nya nampaknya responden memiliki banyak skor SWB yang rendah pada dimensi *deficiency in social contact*, pada dimensi ini berkaitan dengan kekhawatiran akan kehilangan teman, merindukan kawan lama, dan khawatir bahwa dirinya tidak disukai, dan sebanyak 47,3% responden menjawab pada kategori tinggi bahkan sangat tinggi di item-item yang menyusun instrumen ini. Lalu juga penelitian yang dilakukan oleh Afrianti, L., Rahmi, T., Febriani, U. (2023) mengukur tentang *employee well-being* pada dosen di beberapa Perguruan Tinggi yang ada di Indonesia, sebanyak 107 dosen diukur EWB nya menggunakan tiga aspek dalam konsep EWB, yaitu *subjective well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Diperoleh data bahwa subjek dalam penelitian memiliki kategori tinggi dalam ketiga aspek penelitian. Dimana dalam aspek *life wellbeing/subjective well-being* subjek sebanyak 83,2 % berada dalam kategori tinggi dan 16,8

% dalam kategori sedang. Sedangkan dalam aspek *workplace wellbeing* subjek sebanyak 86,9 % berada pada kategori tinggi dan 13,1 % berada pada kategori sedang. Dalam aspek *psychological wellbeing* subjek sebanyak 90 % berada pada kategori tinggi dan sebanyak 9,3 % berada pada kategori sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki *employee wellbeing* yang tinggi. Lalu selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al* (2020) mengemukakan bahwa karyawan yang bekerja selama WFH berada di tingkat rendah, yaitu 39%, tingkat sedang 27%, dan tingkat tinggi yaitu 34 %.

Banyak sekali variable-variable yang mampu meningkatkan *well-being* seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Dini, N.I.F., Mubarak, A (2021) [13] mengemukakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* karyawan Hotel Grandia, didapatkan dari penelitian tersebut koefisien korelasi (R) sebesar 0,721 yang artinya antara POS dan EWB memiliki hubungan yang kuat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Permana, M.F.A., Prakoso, H (2023) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* mampu memberikan pengaruh terhadap *well-being* sebesar 69,9% pada guru yang bekerja di SMK Swasta Kota Bandung. Lalu juga penelitian yang dilakukan oleh Afrianti, L., Rahmi, T., Febriani, U. (2023) mengemukakan bahwa terdapat kontribusi signifikan antara *work engagement* terhadap *employee well-being*, dari 107 sample dosen di Perguruan Tinggi di beberapa provinsi di Indonesia menemukan bahwa *work engagement* memiliki kontribusi signifikan sebesar 28% kepada *employee well-being*. Dan yang terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Hamidah, T., Gamal, H (2019) menemukan bahwa terdapat hubungan antara religiusitas terhadap *well-being* pada Anggota Satpamwal Denma Mabes TNI, dari hasil analisis data yang diperoleh  $r = 0,337$  dengan  $p > 0.05$  (0,024) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian ada hubungan dengan arah positif antara religiusitas dengan *psychological well-being*, Artinya semakin tinggi religiusitas semakin tinggi *psychological well-being*.

Salah satu variable yang mampu meningkatkan terhadap peningkatan *well-being* adalah variable religiusitas. Penelitian dari Iran yang dilakukan oleh Habibian *et.al* (2015) menyarankan bahwa untuk melakukan investigasi mengenai hubungan antara *religious* dan *spiritual attitudes* dan menyarankan untuk menginvestigasi hubungan antara *spiritual attitudes* dan *psychological well-being*. Selanjutnya menurut Hamidah, T., Gamal, H (2019) menyarankan bahwa religiusitas memiliki hubungan terhadap *well-being*, karena dalam pekerjaan terdapat tuntutan yang berat dan beban kerja yang padat sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman. Oleh karena itu, untuk menciptakan perasaan bahagia dan sejahtera (*well-being*) ini, dibutuhkan pemahaman tentang religiusitas terkait dengan agama yang diyakininya sehingga bisa menimbulkan rasa nyaman, bahagia dan ketentraman lahir dan batin. Sebaliknya bila individu tidak menjadikan agama sebagai landasan untuk menemukan kebahagiaan, maka akan mudah terseret kepada praktek-praktek yang merugikan diri sendiri, orang lain, bahkan negara. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi, A.A.S.S. (2021) menyarankan agar penelitian mengenai religiusitas terhadap *well-being* disarankan untuk mencari responden (dosen) sebanyak mungkin. Pada penelitian Dewi, A.A.S.S (2021) juga disebutkan bahwa religiusitas dapat menekan *job insecurity* pada staff akademik Universitas di Yogyakarta di mana *job insecurity* itu sendiri dapat menyebabkan *well-being* yang buruk. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi, A.A.S.S (2021) memberikan saran kepada staff akademik universitas dan juga berlaku bagi karyawan lain dari Koenig (2001) menyebutkan agar individu selalu mendekatkan diri kepada Tuhan Yang Maha Esa supaya menimbulkan rasa damai dan tenang serta menjauhkan diri dari sifat kesenangan yang merugikan seperti penggunaan NAPZA, dll.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya kontribusi religiusitas terhadap *well-being* (Ariarti, J, 2010) [5]. Penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Safaria, T. (2011) [6] menemukan bahwa religiusitas mampu menurunkan penyakit penyebab dari *well-being* rendah, yaitu *job stress* (Diener, Oschi, & Lucas, 2015). Sebanyak 155 staff akademik dari Universitas swasta yang ada di Yogyakarta terdiri dari 70 laki-laki (45,2%) dan 80 (54.8%) perempuan yang berusia antara 20 (3:1.9%) sehingga lebih dari 50 tahun (2: 1.3%). Dengan jabatan fungsional sebagai berikut, tutor sebanyak 17 responden (11%), asisten

ahli 106 responden (68.4%) dan merupakan responden yang paling dominan berpartisipasi dalam penelitian ini, lector 28 (18.1%), dan lektor kepala sebanyak 4 responden (2.6). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurwahidin, M. (2018) [7] dari 123 dosen yang ada di beberapa Universitas di Jakarta terdapat hubungan yang positif antara religiusitas terhadap *well-being*.

Berdasarkan hasil pre survey yang dilakukan pada 52 dosen di Perguruan Tinggi Jawa Barat. Dapat dilihat bahwa sebagian dosen masih merasa ragu dalam Impian mereka, hal tersebut masuk kedalam aspek *psychological well-being*, Dan sebagian dosen mengatakan bahwa dirinya telah bahagia dengan organisasi tempat mereka bekerja saat ini.

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

1. Bagaimana gambaran religiusitas pada dosen di Perguruan Tinggi Swasta berbasis agama di Kota Bandung?
2. Bagaimana *employee well-being* pada dosen di Perguruan Tinggi Swasta berbasis agama di Kota Bandung?
3. Seberapa besar kontribusi religiusitas terhadap *employee well-being* pada dosen 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 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 101 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 (*multiple regression*).

Independen variabel pada penelitian ini adalah religiusitas dengan menggunakan teori dari Huber dan Huber (2012) [8]. Adapun alat ukur yang digunakan adalah *The Centrality of Religiosity Scale* dari Huber dan Huber (2012) 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) [9]. Adapun alat ukur yang digunakan adalah *Employee Well-Being Scale* dari Zheng *et al* (2015) [10] yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Rahmi *et al* (2021) [11].

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Kontribusi Religiusitas (X) terhadap *Employee Well-Being* (Y) Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

Berikut adalah merupakan gambaran umum mengenai Religiusitas pada dosen perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung dapat terlihat dalam tabel 1.

Tabel 4. 5 Gambaran Umum Religiusitas

No	Kategori		Frekuensi	%
1	Religiusitas Rendah	$X < 3$	0	0%
2	Religiusitas Tinggi	$X \geq 3$	101	100%
Total			101	100%

**Gambar 1.** Gambaran Umum Religiusitas (X) Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2023.

Dari gambar 1. di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar dosen di perguruan tinggi swasta berbasis agama memiliki religiusitas yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa para dosen di perguruan tinggi swasta berbasis agama Kota Bandung memiliki pemikiran dan keyakinan untuk memandang dunia sehingga mempengaruhi perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari serta para dosen memiliki intensitas yang tinggi dalam menjalankan ritual agamanya (Huber & Huber, 2012). Hal ini juga sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Gratia, et al (2023) [12] yang menemukan bahwa semakin tinggi religiusitas semakin meningkat pula tingkat *well-being* seseorang.

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

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Employee Well-Being Rendah</i>	49	49%
2	<i>Employee Well-Being Tinggi</i>	52	51%

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

Dari gambar 2. diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar dosen di perguruan tinggi swasta berbasis agama memiliki *employee well-being* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dosen merasakan kepuasan yang dirasakannya pada saat bekerja, dan dosen 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).

Berikutnya di bawah ini adalah penelitian mengenai kontribusi religiusitas terhadap *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	2478.351	5	495.670	3.720	0.004
	Residual	12791.228	96	133.242		
	Total	15269.578	101			

**Gambar 3.** Kontribusi Simultan religiusitas (X) Terhadap *Employee Well-Being* (Y) Pada Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

Secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 3.720 dengan *p value* sebesar < 0.004. Maka jika dilihat pada kriteria di atas, maka tolak H<sub>0</sub>, yang menandakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan secara simultan *intellectual* (X1), *ideology* (X2), *public practice* (X3), *private practice* (X4), dan *religious experience* (X5) pada religiusitas terhadap *employee well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika para dosen melakukan pekerjaannya dengan memiliki pemikiran dan keyakinan untuk memandang dunia sehingga mempengaruhi perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari serta para dosen memiliki intensitas yang tinggi dalam menjalankan ritual agamanya, maka hal tersebut akan mempengaruhi *well-being* yang ada didalam dirinya (Page dan Vella-Brodick, 2009). Koefisiensi determinasi yang didapat dalam penelitian ini adalah 16,2%. Artinya variabel religiusitas memiliki kontribusi terhadap *employee well-being*. Sedangkan sisanya 83,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang mempengaruhinya, yang bukan diteliti dalam penelitian ini.

Coefficients								
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
Ho	(Intercept)	100.363	1.217		82.437	<.001		
Hi	(Intercept)	24.772	20.401		1.214	0.228		
	intellectual_54	0.583	0.863	0.093	0.676	0.501	0.464	2.155
	ideology_55	1.235	1.297	0.101	0.952	0.343	0.773	1.294
	public pract_56	0.064	0.634	0.011	0.101	0.920	0.682	1.465
	priv pract_57	1.734	0.901	0.276	1.925	0.057	0.425	2.355
	rel exp_58	-0.003	0.596	5.951×10 <sup>-4</sup>	-0.005	0.996	0.633	1.579

**Gambar 4.** Kontribusi Parsial Religiusitas (X) Terhadap *Employee Well-Being* (Y) Pada Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *intellectual* (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 0,676 dengan nilai p sebesar 0,501. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *p value* > tingkat signifikansi (=0,05), sehingga dengan tingkat signifikansi 5% dapat dinyatakan bahwa dimensi *intellectual* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee well-being*. Maka dapat dilihat bahwa dosen yang memiliki pengetahuan terkait dengan agamanya di perguruan tinggi tidak berpengaruh akan kesejahteraan dirinya di perguruan tinggi.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *ideology* (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,952 dengan *p value* sebesar 0,343. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *p value* > tingkat signifikansi (=0,05), sehingga dengan tingkat signifikansi 5% dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan *ideology* terhadap *employee well-being*. Maka dapat dilihat bahwa seperti apa seberapa besar dosen percaya kepada TuhanNya tidak berpengaruh pada kesejahteraan dirinya di perguruan tinggi.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *public practice* (X3) memberikan nilai t hitung sebesar 0,101 dengan *p value* sebesar 0,920. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *p value* > tingkat signifikansi (=0,05), sehingga dengan tingkat signifikansi 5% dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada dimensi *public practice* terhadap *employee well-being*. Maka dapat dilihat bahwa seperti apa dosen menjalankan ibadah ritual dengan komunitasnya maka tidak akan berpengaruh pada kesejahteraan dirinya di perguruan tinggi.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *private practice* (X4) memberikan nilai t hitung sebesar 1,952 dengan *p value* sebesar 0,057. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *p value* > tingkat signifikansi (=0,05), sehingga dengan tingkat signifikansi 5% dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada dimensi *private practice* terhadap *employee well-being*. Maka dapat dilihat bahwa seperti apa dosen menjalankan ibadah ritual pribadinya maka tidak akan berpengaruh pada kesejahteraan dirinya di perguruan tinggi. Namun angka *p value* mendekati koefisien signifikan (=0,05) sehingga yang paling berpengaruh diantara lima dimensi ialah dimensi *private practice*.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *religious experience* (X5) memberikan nilai t hitung sebesar 0,005 dengan *p value* sebesar 0,996. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *p value* > tingkat signifikansi (=0,05), sehingga dengan tingkat signifikansi 5% dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada dimensi *religious experience* terhadap *employee well-being*. Maka dapat dilihat bahwa seperti apa dosen menjalin hubungan dengan TuhanNya dan merasakan keberadaanNya yang akan memberikan efek emosional, maka tidak akan berpengaruh pada kesejahteraan dirinya di perguruan tinggi.

#### D. Kesimpulan

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

1. Dosen di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung menunjukkan memiliki religiusitas yang tinggi.
2. Dosen di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung menunjukkan memiliki *employee well-being* yang tinggi.
3. Secara keseluruhan terdapat kontribusi yang positif antara religiusitas terhadap *employee well-being* pada dosen di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung.
4. Secara parsial dari lima dimensi religiusitas, dimensi pada religiusitas yang paling dominan memberi kontribusi terhadap *employee well-being* dalam penelitian ini adalah dimensi *private practice*.

#### Acknowledge

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Kang Ali Mubarak, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku dosen pembimbing yang senantiasa selalu membantu dan membimbing peneliti dalam melakukan penelitian, lalu untuk para dosen perguruan tinggi swasta di Bandung yang menjadi responden dan pihak lainnya yang memberikan informasi selama proses penelitian berlangsung.

#### Daftar Pustaka

- [1] Aksoy, O., Bann, D., Fluharty, M.E., Nandi,A. (2021). Religiosity and Mental Wellbeing Among Members of Majority and Minority Religions: Findings From Understanding Society: the UK Household Longitudinal Study. *Am J Epidemiol.* 2022;191(1): 20–30.
- [2] Diener et al. (2011). Religiosity and Subjective Well-Being : An International Perspective. *Religion and spirituality across cultures* (Vol.9,pp.163-175)
- [3] Cholihah, I.R. (2019). Workplace Well-Being Berkontribusi Dalam Meningkatkan Engagement Karyawan (Studi Literatur). *Al-Tatwir*, Vol. 6 No. 1 Oktober 2019. Hal 77-88.
- [4] Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT . X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- [5] Ariarti, J. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 8, No.2.
- [6] Safaria, T. (2011). Peran Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stress Kerja Pada Staff Akademik. *Humanitas*, Vol. VII No.2. Hal 156-170.
- [7] Nurwahidin, M. (2018). Well-Being on Lecturer: Reviewed from Gratitude and Religiosity. *International Journal of Engineering & Technology*. Hal 651-654
- [8] Huber, S., Huber, O.W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). Hal 710-724. [www.mdpi.com/journal/religions](http://www.mdpi.com/journal/religions)
- [9] 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>
- [10] Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, J. Organiz. Behav. 36, 621–644 (2015). <http://www.10.1002/job.1990>
- [11] Rahmi, T, Agustiani, H, Harding, D, Fitriani, E. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*. Volume 17 No 2. Hal 1-5. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.13112>
- [12] Gratia, Y.S., Prapunoto, S. Soetjiningsih, C.H. (2023). Subjective Well-Being dan

- Religiusitas Pada Karyawan Swasta Sektor Non-Esensial Kota Salatiga di Masa Pandemi. *PSIKODIMENSIA Kajian Ilmiah Psikologi*, Vol. 22, No. 1, Hal 44-53. <https://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/5535>
- [13] Dini, N.I.F., Mubarak, A. (2021). Studi Kontribusi Perceived Organizational Support Terhadap Employee Well-Being Terhadap Karyawan Hotel Grandia. *Karya Ilmiah Unisba*. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/download/28343/pdf>
- [14] Muhammad Daffa Aprisa Youhan. (2023). Pengaruh Flow Terhadap Subjective Well-Being pada Musisi Komunitas Musik KlubJazz. *Jurnal Riset Psikologi*, 155–162. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.3297>
- [15] Muhammad Dandy Rizkiansyah, & Siti Qodariah. (2023). Pengaruh Self presentation terhadap Subjective Wellbeing pada Emerging Adulthood Pengguna Instagram. *Jurnal Riset Psikologi*, 31–38. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1981>