

Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Well-Being* pada Dosen Generasi Millennial

Elfani Fernanda*, Ali Mubarak

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

*elfanifernanda5@gmail.com, mubarakpsi@gmail.com

Abstract. According to Ashmos and Duchon (2000), workplace spirituality refers to the understanding of individuals as spiritual beings who need care in the workplace, have purpose and meaning for their work, and have a sense of connection with others and/or the community at work. Employee well-being is a feeling of health and well-being that employees have, as well as satisfaction with the values that exist in their workplace (Page & Vella-Brodrick, 2009). This study aims to determine how workplace spirituality contributes to employee well-being. The method used in the research is quantitative causality method with multiple regression data analysis. The measuring instrument used is the Workplace Spirituality Scale suggested 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 that 58.2% of lecturers had high workplace spirituality and 53% of lecturers had high employee well-being. Simultaneously, workplace spirituality contributed 35.4% to employee well-being. Partially, the dimension of workplace spirituality that has a significant effect is only the sense of community dimension.

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

Abstrak. Menurut Ashmos dan Duchon (2000), workplace spirituality mengacu pada pemahaman individu sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan perawatan di tempat kerja, memiliki tujuan dan makna untuk pekerjaannya, dan memiliki perasaan terhubung dengan orang lain dan atau komunitas di tempat kerja. Employee well-being adalah perasaan sehat dan sejahtera yang dimiliki karyawan, serta kepuasan terhadap nilai-nilai yang ada di tempat kerja mereka (Page & Vella-Brodrick, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kontribusi workplace spirituality terhadap employee well-being. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif kausalitas dengan analisis data regresi berganda. Alat ukur yang digunakan adalah Workplace Spirituality Scale yang disarankan 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 bahwa 58.2% dosen memiliki workplace spirituality yang tinggi dan 53% dosen memiliki employee well-being yang tinggi. Secara simultan, workplace spirituality memberikan kontribusi sebesar 35.4% terhadap employee well-being. Secara parsial, dimensi workplace spirituality yang berpengaruh signifikan hanya dimensi sense of community saja.

Kata Kunci: *Spiritualitas Tempat Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Dosen Generasi Milenial.*

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Dadan et al, 2018). Dalam upaya perusahaan memelihara dan meningkatkan motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja, langkah yang nyata dapat dilakukan salah satunya adalah dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Zuhara, 2019).

Dalam artikel *Times Indonesia* (2021), survei *Health on Demand* yang dilakukan oleh *Mercer Marsh Benefit* menunjukkan bahwa kondisi *well-being* karyawan di Indonesia ada dalam keadaan yang baik dibandingkan dengan kondisi *well-being* karyawan dalam lingkup Asia dan Global. Namun, hasil survei tersebut berbeda dengan hasil survei Mekari yang ada pada artikel Kompas.id (2022) yang menemukan bahwa sebanyak 74% karyawan Indonesia mengatakan merasakan stress kerja akibat kondisi finansial mereka memburuk dan pada akhirnya mempengaruhi kepada menurunnya kesejahteraan psikologis (Tsalasah et al, 2019).

Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi *well-being* secara signifikan, yaitu pencapaian prestasi, evaluasi diri sendiri, perasaan senang ketika mendapatkan dukungan dari orang lain, pengakuan dari orang lain terhadap apa yang dikerjakan (Agustin & Maryam, 2021), *workplace spirituality*, kepuasan kerja dan *job performance* (Kumar, 2020; Srivastava & Gupta, 2022).

Dalam penelitian Liang et al (2017) menyatakan bahwa dalam variabel *workplace spirituality* terdapat aspek *meaningful work*, dimana kemampuan seseorang dalam memaknai pekerjaan atau hidupnya ada hubungannya dengan tingkat signifikansi seseorang dalam merasakan hidupnya atau keberadaannya (Steger et al, 2006). Memiliki kesadaran tentang arti dan tujuan hidup dianggap sebagai sifat positif dan kekuatan psikologis (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) (dalam Liang et al, 2017), yang merupakan salah satu indikator *well-being* (Ryff, 1989) (dalam Liang et al., 2017).

Sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan berkembang dan berubah dari generasi ke generasi. Menurut Kupperschmidt (2000) (dalam Putra, 2016), generasi adalah sekelompok orang yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian-kejadian dalam kehidupan mereka yang sangat mempengaruhi fase pertumbuhan mereka. Generasi yang saat ini memenuhi SDM perusahaan adalah generasi *millennial* (lahir tahun 1984 - 1999) sebanyak 53% (SAKERNAS, 2019) (dalam Lokadata.id, 2020). *Millennials* bekerja untuk mencapai tujuan, mengutamakan aktualisasi diri daripada kepuasan kerja, menyukai kebebasan, lebih menyukai diskusi rutin, dan fokus untuk mengembangkan kelebihannya (Gallup, 2016).

Millennials tidak puas dan tidak mendapatkan apresiasi perusahaan, menurut penelitian *DaVinci Payments* (McClear, 2019). Dalam penelitian lain juga ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan generasi *millennial* lebih rendah dibandingkan dengan generasi X dan generasi *baby boomers* (S & Fakhri, 2020; Young et al, 2013; Rani, & Samuel, 2016).

Penelitian di India dari (Kumar, 2020) menyatakan bahwa keterbatasan dari penelitiannya adalah sampel penelitiannya hanya dari dosen yang bekerja di *private engineering institutions* di Negara Bagian Telangana dan Andhrapradesh saja. Selain dari tugas utama dosen dalam menegakkan Tri Dharma Perguruan Tinggi, peran dosen menjadi lebih kompleks seiring dengan perubahan kebutuhan dunia pendidikan, yaitu menjadi *agent of culture, knowledge, technology transfer & agent of economic development* (Sulistiobudi et al, 2016). Dengan perubahan ini, maka tuntutan pekerjaan dosen pun semakin meningkat. Akibatnya, kesejahteraan dosen menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja, loyalitas (Oktafiana et al, 2020) dan semangat kerja dosen (Flippo, 2013).

Peneliti telah melakukan pra-survey secara langsung kepada 27 dosen generasi *millennial* dari beberapa Perguruan Tinggi di Jawa Barat yang 90% statusnya adalah perguruan tinggi swasta. Didapatkan data bahwa kebanyakan responden memiliki kondisi *subjective well-being*, dan *psychological well-being* yang baik. Tetapi 10 diantaranya merasa belum mencapai impian dalam hidupnya karena masih banyak hal-hal yang belum dapat mereka capai dalam hidupnya. Lalu terkait dengan *spirituality*, semuanya memperlihatkan ada dalam tingkat *spirituality* tinggi.

Data lebih lanjut dalam pra-survey tersebut, sebanyak 11 responden dari perguruan tinggi swasta merasakan ketidakpuasan terhadap instansi tempatnya bekerja karena beberapa kebutuhan kesejahteraan belum terpenuhi, beban kerja yang berat, serta belum adanya keteraturan baku dalam manajemen SDM di kampus.

Menurut Chang (2009), ada hubungan positif antara kebahagiaan dan partisipasi dalam kegiatan keagamaan. Keyakinan agama dalam kehidupan sehari-hari meningkatkan kepuasan hidup (Khan et al, 2013). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Babincak dan Parkansa (2016), aspek komitmen beragama menentukan kebahagiaan subjektif (*subjective well-being*). Komitmen beragama adalah tingkat di mana seseorang menganut nilai agama, keyakinan, dan tindakan, serta melaksanakan ketiga hal tersebut dalam kehidupan sehari-hari (Worthington, 2003). Kondisi ini sesuai dengan karakteristik perguruan tinggi berbasis agama yang melaksanakan kegiatan pemeliharaan komitmen beragama secara rutin untuk civitas akademiknya.

Berdasarkan data dari survei Badan Pusat Statistik (2021) didapatkan data bahwa Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam 10 provinsi dengan indeks kebahagiaan terendah di Indonesia. Dari 10 aspek kebahagiaan yang diteliti oleh Hidayat et al (2016), indeks kebahagiaan masyarakat Kota Bandung di aspek pekerjaan termasuk rendah, sedangkan pada aspek hubungan sosialnya tinggi, dimana dimensi hubungan sosial berkaitan dengan dimensi pada *Workplace Spirituality*, yaitu *sense of community* (Ashmos & Duchon, 2000).

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka diambil perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

B. Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen generasi *millennial* pada perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung yang tidak diketahui jumlah pastinya.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *convenience sampling*, diperoleh sebanyak 98 dosen generasi *millennial* yang menjadi responden penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Variabel X 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). *Workplace spirituality* adalah pemahaman diri seseorang sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan perawatan di tempat kerja (Ashmos & Duchon, 2000).

Variabel Y 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). *Employee well-being* adalah perasaan sehat dan sejahtera yang diperoleh karyawan secara komprehensif dari *subjective well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being* (Page & Vella-Brodrick, 2009).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kontribusi *Workplace Spirituality* (X) terhadap *Employee Well-Being* (Y) pada Dosen Generasi *Millennial* Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

Gambaran umum mengenai *workplace spirituality* pada dosen generasi *millennial* perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung dapat terlihat dalam tabel 1.

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

Variabel		Kategori	F (n)	(%)
<i>Workplace Spirituality</i>	X < 325	Rendah	41	41.8%
	X ≥ 325	Tinggi	57	58.2%
Total			98	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan tabel 1, dapat terlihat bahwa kebanyakan dosen generasi *millennial* perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung memiliki *workplace spirituality* tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen *millennial* merasa bahwa kebutuhan spiritualnya di kampus sudah terpenuhi, perguruan tinggi telah berhasil memberi mereka kesempatan untuk pengembangan spiritual (Konz & Ryan, 1999). Sedangkan sebagian lainnya tergolong kategori rendah, hal ini mengindikasikan bahwa dosen *millennial* belum merasa bahwa kebutuhan spiritualnya di kampus terpenuhi. Dikarenakan jumlah antar kategori hampir seimbang, maka dapat dikatakan bahwa perguruan tinggi swasta berbasis agama yang menjadi tempat dosen *millennial* bekerja masih belum dapat mengoptimalkan upaya dalam pemberian kesempatan dosen dalam pengembangan spiritualnya.

Selanjutnya, gambaran umum mengenai *employee well-being* pada dosen generasi *millennial* perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung dapat terlihat pada tabel 2.

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

Variabel		Kategori	F (n)	(%)
<i>Employee Well-Being</i>	X < 101	Rendah	46	47%
	X ≥ 101	Tinggi	52	53%
Total			98	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan tabel 2, dapat terlihat bahwa kebanyakan dosen generasi *millennial* perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung memiliki *employee well-being* yang tinggi. Artinya, dosen *millennial* telah merasakan kondisi sehat dan sejahtera yang ditandai oleh kebahagiaan yang dirasakannya akan hidupnya, kesejahteraan yang dirasakannya di kampus, serta telah mampu mencapai aktualisasi dirinya (Page & Vella Brodrick, 2009).

Adapun hasil penelitian yang menggambarkan kontribusi *workplace spirituality* terhadap *employee well-being* pada dosen generasi *millennial* perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung dapat terlihat pada tabel 3.

Tabel 3. Kontribusi Simultan *Workplace Spirituality* (X) terhadap *Employee Well-Being* (Y) pada Dosen Generasi *Millennial* Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	4703.219	3	1567.740	17.206	< .001
	Residual	8565.117	94	91.118		
	Total	13268.337	97			

Berdasarkan tabel 3, pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 17.206 dengan *p value* sebesar < 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan *p value* < level of significance ($\alpha=0.05$) maka tolak H₀, hal ini berarti pada taraf nyata 5% terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) *inner life* (X1), *meaningful work* (X2), dan *sense of community* (X3) pada *workplace spirituality* terhadap *employee well-being* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika para dosen *millennial* memiliki pemahaman mengenai pribadinya sebagai makhluk spiritual yang dipelihara dengan kegiatan mengajarnya yang bermakna serta

hubungannya dengan civitas akademik ataupun dengan perguruan tinggi akan dapat mempengaruhi kondisi kesejahteraannya, baik kepuasan terhadap hidupnya (*subjective well-being*), kepuasan kerja (*workplace well-being*), dan kemampuannya dalam mengaktualisasikan dirinya (*psychological well-being*) (Page & Vella-Brodrick, 2009). Adapun besarnya kontribusi pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee well-being* yang dapat diketahui dari hasil koefisien determinasinya, yaitu sebesar 35.4%, sedangkan 64.6% sisanya merupakan kontribusi dari faktor/variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4. Kontribusi Parsial *Workplace Spirituality* (X) terhadap *Employee Well-Being* (Y) pada Dosen Generasi *Millennial* Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama di Kota Bandung

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
Ho	(Intercept)	100.541	1.181		85.101	< .001		
H ₁	(Intercept)	56.716	8.280		6.850	< .001		
	X1	0.109	0.079	0.210	1.377	0.172	0.295	3.385
	X2	0.011	0.140	0.013	0.076	0.939	0.251	3.992
	X3	0.314	0.131	0.402	2.391	0.019	0.243	4.107

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan tabel 4, pengujian hipotesis pengaruh *inner life* (X1) menghasilkan nilai *t* hitung sebesar 1.377 dengan *p value* sebesar 0.172. Hasil pengujian tersebut menunjukkan *p value* > *level of significance* ($\alpha=0.05$) sehingga pada taraf nyata 5% dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi *inner life* terhadap *employee well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa dosen *millennial* pada perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung merasa bahwa kesadaran mengenai pribadi mereka sebagai makhluk spiritual di kampus tidak mempengaruhi kondisi kesejahteraan mereka di kampus.

Pengujian hipotesis pengaruh *meaningful work* (X2) menghasilkan nilai *t* hitung sebesar 0.076 dengan *p value* sebesar 0.939. Hasil pengujian tersebut menunjukkan *p value* > *level of significance* ($\alpha=0.05$) sehingga pada taraf nyata 5% dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi *meaningful work* terhadap *employee well-being*. Artinya, dosen *millennial* pada perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung merasa bahwa bagaimana mereka memaknakan pekerjaannya sebagai dosen di kampus tidak mempengaruhi terhadap kondisi kesejahteraan yang mereka rasakan di kampus.

Pengujian hipotesis pengaruh *sense of community* (X3) menghasilkan nilai *t* hitung sebesar 2.391 dengan *p value* sebesar 0.019. Hasil pengujian tersebut menunjukkan *p value* < *level of significance* ($\alpha=0.05$) sehingga pada taraf nyata 5% dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dimensi *sense of community* terhadap *employee well-being*. Apabila dilihat dari koefisien regresi β_3 pada *sense of community* bernilai positif sebesar 0.314 mengindikasikan bahwa *sense of community* berpengaruh positif terhadap *employee well-being*. Hal ini berarti semakin tinggi *sense of community* yang dimiliki dosen *millennial*, maka dapat meningkatkan *employee well-being*nya secara signifikan. Seperti yang dinyatakan oleh Saraccino (2010) bahwa hubungan sosial berhubungan dengan *subjective well-being*. Fitriani (2016) juga menyatakan bahwa ketika hubungan sosial seseorang dengan lingkungannya berjalan dengan baik maka hal itu akan meningkatkan kesejahteraan psikologisnya.

D. Kesimpulan

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

Tingkat *workplace spirituality* yang dirasakan oleh kebanyakan dosen generasi *millennial* di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung cenderung tinggi.

Tingkat *employee well-being* yang dirasakan oleh kebanyakan dosen generasi *millennial*

di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung cenderung tinggi.

Secara simultan terdapat kontribusi yang signifikan dan positif dari *workplace spirituality* terhadap *employee well-being* pada dosen generasi *millennial* di perguruan tinggi swasta berbasis agama di Kota Bandung.

Hanya dimensi *sense of community* pada *workplace spirituality* yang memberikan kontribusi paling signifikan terhadap *employee well-being*. Sedangkan 2 dimensi lainnya tidak memberikan kontribusi secara signifikan terhadap *employee well-being*.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih 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 yang sudah direncanakan.

Daftar Pustaka

- [1] Hasbullah. (2021). Survei MMB: Kesejahteraan Karyawan Indonesia Masih Menjadi Kekhawatiran. *Times Indonesia*. Diakses dari <https://www.timesindonesia.co.id/ekonomi/383623/survei-mmb-kesejahteraan-karyawan-indonesia-masih-menjadi-kekhawatiran>
- [2] Jumino, J. (2022). Survei Mekari: Kesejahteraan Karyawan Tergerus Akibat Pandemi Covid-19. *Financial Services Director Mekari*. Diakses dari https://www.kompas.id/baca/adv_post/survei-mekari-kesejahteraan-karyawan-tergerus-akibat-pandemi-covid-19
- [3] Tsalasah, E. F., Noermijati, & Ratnawati, K. (2019). *The Effect of Work Stress On The Performance Of Employees Psychological Well-Being And Subjective Well-Being*. MEC-J (Management and Economics Journal), 3(1), 95–107. <https://doi.org/http://dx.doi.org>
- [4] Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). *Workplace Well-Being* Pada Karyawan Pt X Di Sidoarjo. *Academia Open* Vol 6. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>
- [5] Kumar, S. P. (2020). *Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers' Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance*. *Journal of Engineering Education Transformations*, Volume 33. <https://portal.issn.org/resource/ISSN/2394-1707>
- [6] Srivastava, S., & Guptab, P. (2022). *Workplace spirituality as panacea for waning well-being during the pandemic crisis: A SDT perspective*. *Journal of Hospitality and Tourism Management* Vol. 50.
- [7] Liang, J., Peng, L., Zhao, S., & Wu, H. (2017). *Relationship among Workplace Spirituality, Meaning in Life, and Psychological Well-being of Teachers*. *Universal Journal of Educational Research* 5(6). <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050613>
- [8] Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology*, Vol. 53, No. 1.
- [9] Putra, Y.S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti* Vol. 9 No. 18.
- [10] Andini, A., Syaifudin, N. (2020). Milenial siap geser Generasi X. *Lokadata.id*. Diakses dari <https://lokadata.id/artikel/milenial-siap-geser-generasi-x>
- [11] Gallup. (2016). *How Millennials want to Work and Live: The Six Big Changes Leaders Have to Make*. Washington: Gallup Inc.
- [12] 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.
- [13] Flipppo. (2013). *Manajemen Personal*. Jakarta: Erlangga.
- [14] Chang, W. (2009). Religious attendance and subjective well-being in an eastern-culture country. *Journal of Religion*. 14(1), 1-30.

- [15] Babincak, P. & Parkansa, A. (2016). Religiosity and spirituality as predictors of subjectively perceived happiness in university students in slovakia. *Journal of Psychology and The Behavioural Science*. 2(1).
- [16] Khan, B., Subhani, B., & Ara, A. (2013). Religiosity and life satisfaction. *Pakistan Journal of Psychology*. 44(1), 3-14.
- [17] Worthington, E.L, dkk. (2003). The religious commitment inventory-10: Development, refinement, and validation of abrief for research and counseling. *Journal of Counseling Psychology*. 5(1), 84-96. doi:10.1937/0022-0167.50.1.84
- [18] Badan Pusat Statistik. (2021). Indikator Kesejahteraan Rakyat Kota Bandung 2021. Badan Pusat Statistik Kota Bandung.
- [19] Hidayat, Y., Purwandari, T., Bachrudin, A. (2016). Mengukur Indeks Kebahagiaan Penduduk Kota Bandung. Prosiding Seminar Nasional MIPA 2016 Jatinangor. ISBN 978-602-72216-1-1.
- [20] Ashmos, D., Duchon, D. (2000). Spirituality at Work A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol.9 No. 2.
- [21] Mubarak, A., Harding, D., Fitriana, E., & Kadiyono, A.L. (2022). Laporan Uji Validitas Workplace Spirituality Questionnaire (WSQ).
- [22] 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>
- [23] 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. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- [24] Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., dan Fitriana, E. (2021). Adaptasi *Employee Well-Being Scale* (EWWS) Versi Bahasa Indonesia. JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia). <http://dx.doi.org/10.15408/jp3i.vxix.xxxx>
- [25] Konz, G. N. P., & Ryan, F. X. (1999) Maintaining an organizational spirituality: No easy task. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3):200-210.
- [26] Sarracino, F. (2010). Social Capital, Economic Growth and Well-Being. University of Florence, PhD Programme in Development Economic.
- [27] Fitriani, A. (2016). Peran Religiusitas Dalam Meningkatkan Psychological Well Being. *Al-Adyan*, xi(1)
- [28] H. F. Isnaini and A. Mubarak, “Studi Kontribusi Workplace Telepressure terhadap Burnout pada Dokter Residen,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 23–30, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1905.
- [29] Z. F. Lutfiyah and D. Dwarawati, “Pengaruh Resilience at Work terhadap Subjective Well-Being pada Perawat Rumah Sakit Jiwa,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 39–46, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1982.
- [30] U. N. A. Putri, Makmuroh Sri Rahayu, and Andhita Nurul, “Pengaruh Mindful Parenting terhadap Stres Pengasuhan pada Guru Wanita yang Memiliki Anak Sekolah Dasar,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 1, no. 1, pp. 69–75, Oct. 2021, doi: 10.29313/jrp.v1i1.227.