
WORK ENGAGEMENT PADA EMPLOYEE WELL-BEING DOSEN PERGURUAN TINGGI ISLAM NEGERI

Indah Asmara Putri¹, Tuti Rahmi², Utari Febriani³

^{1,2,3} Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: indahasmara678@gmail.com

A B S T R A C T

This study aims to look at the contribution of work engagement to employee well-being for lecturers at state Islamic religious universities. This study uses a quantitative approach using survey methods. The data collection technique in this study was cluster sampling with a total of 112 lecturers at state Islamic universities in Indonesia. Methods of data analysis using simple regression with SPSS Statistics 20 for windows. Based on the results of the hypothesis test, the R square value was 0.260 and $p = 0.000$ ($p < 0.05$), so it can be concluded that work engagement contributes 26.0% to employee well-being of lecturers at state Islamic universities.

Keywords: *work engagement, employee well-being, lecturer*

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi *work engagement* pada *employee well-being* dosen perguruan tinggi agama islam negeri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *survey*. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah *cluster sampling* dengan jumlah subjek sebanyak 112 dosen perguruan tinggi agama islam negeri di indonesia. Metode analisis data yang digunakan ialah regresi sederhana dengan SPSS *Statistic 20 for windows*. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai *R square* sebesar 0,260 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan *work engagement* memberikan kontribusi sebesar 26,0% pada *employee well-being* dosen perguruan tinggi agama islam negeri.

Kata kunci: *work engagement, employee well-being, dosen*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi mempunyai peran penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang bersaing serta menciptakan kemampuan yang dibutuhkan dalam membantu pembangunan negaranya di masa yang akan datang (Nulhaqim et al., 2015). Peranan dalam sektor pendidikan harus memperhatikan berbagai hal yang berkaitan dengan efektifitas penyelenggaraan pendidikan yang terarah. Sebagai sektor pembangunan yang penting, keberhasilan suatu penyelenggaraan pendidikan di tentukan oleh kualitas dan motivasi tenaga pendidik yaitu dosen, anggaran sarana dan prasarana, penyusunan kurikulum dan sistem pendidikan. Untuk mendukung upaya perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, diperlukan pendidik yang mumpuni. Dalam sebuah organisasi diperguruan tinggi, sumber manusia yang paling penting ialah dosen.

Dosen adalah salah satu unsur yang penting untuk dapat menentukan kualitas pembelajaran. Dosen memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan dan membentuk ilmu pengetahuan dan menjadi penjamin mutu dalam meningkatkan kualitas dan ikut mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan (Nuraeni, 2010). Dosen memiliki karakteristik umum yang menjdai pembeda ialah sebagai pendidik utama (*discriminant trait*) sebagai ilmuwan, serta seorang dosen juga harus mempunyai kinerja, integritas, etika serta tata krama, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Totoh, 2020). Dosen diharuskan untuk dapat melayani serta memberikan kepuasan kepada mahasiswa, dan juga

mengharuskan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja normal. Hal ini menunjukkan bahwa tugas seorang dosen bukan hanya sebatas pada kegiatan belajar mengajar yang berlangsung di ruang kuliah saja, tetapi ada kegiatan lain yang dilakukan dosen diluar jam perkuliahan seperti pertemuan rutin dengan sesama dosen atau staf, pertemuan rutin dengan mahasiswa dalam bentuk seminar, bimbingan atau hubungan dalam bentuk lainnya (Dirfa & Prasetya, 2019).

Tingginya tuntutan yang dimiliki dosen dalam menjalankan tugasnya serta pentingnya untuk dapat memperhatikan *workplace well-being* diberbagai aspek pekerjaan. *Well-being* pada dosen bukan hanya berkaitan dengan gaji atau upah yang diterima, tetapi juga berkaitan dengan *well-being* ditempat kerja, karena *well-being* yang dirasakan oleh seseorang berkaitan dengan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sari, 2022). Padatnya berbagai kegiatan, serta kompleksitas tugas juga dapat mempengaruhi serta mengontrol emosi seseorang akan dapat memunculkan *well-being* bagi seorang di tempat kerjanya (Sulistiyowati & Muazansyah, 2018). Penilaian yang positif adalah indikator dari *well-being*. Wright & Bonett (2007) menjelaskan bahwa *well-being* dapat dilihat ada atau tidak adanya perasaan bahagia. *Employee well-being* bukan hanya berkaitan dengan pandangan atau perasaan karyawan tentang kepuasan mereka ditempat kerja atau kehidupan pribadi mereka, tetapi juga pengalaman dan kepuasan psikologis yang mereka tunjukkan dalam kehidupan pekerjaan ataupun pribadi mereka (Zheng et al., 2015).

Seseorang yang dapat dikatakan mempunyai *psychological well-being* ialah adanya perasaan positif, memperoleh kebahagiaan, mempunyai kepuasan hidup tanpa adanya gejala depresi (Bradburn, 1969; D. C. Ryff, 1989). Individu yang mempunyai *well-being* tinggi akan terlihat lebih produktif dan individu yang mempunyai *well-being* mental serta fisik lebih baik dibandingkan dengan yang *well-being* nya rendah (C. D. Ryff & Singer, 2008). *Well-being* ditempat kerja sangat penting bagi karyawan serta perusahaan (Danna & Griffin, 1999). *Well-being* ialah perasaan positif yang dirasakan oleh seorang individu terkait dengan kehidupan, pekerjaan, kesehatan, serta makna dan tujuan (Diener & Ryan, 2009). *Well-being* pada profesi dosen sangat penting untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan produktifitas generasi selanjutnya.

Hasil penelitian yang dilakukan (Dewi, 2021) mengatakan bahwa lebih dari setengah (71,62%) persentase responden memiliki kehidupan yang positif baik secara mental ataupun fisik yang dimana mereka mempunyai tingkat *subjective well-being* tinggi, serta yang mempunyai tingkat *subjective well-being* sedang sebanyak (27,03%), dan tingkat *subjective well-being* yang rendah sebanyak (1,35%). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wangi, 2022) terhadap dosen perguruan tinggi islam yang menjelaskan bahwa *well-being* pada subjek dapat dilihat berdasarkan aspek yang dimana mempunyai emosi positif, mampu terlibat dalam pekerjaan, mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta memiliki perasaan positif dan adanya kebersyukuran atas pencapaian saat ini. *Employee well-being* sangat penting bagi suatu organisasi terkait dengan adanya peningkatan kinerja dan sedikitnya pengurangan karyawan (Daniels & Harris, 2000; Lyubomirsky et al., 2005; Proudfoot et al., 2009). *Employee well-being* dapat digunakan untuk mendukung kinerja sumber daya manusia (Guest, 2017). Sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan *well-being* ditempat kerja (Lent et al., 2008; Ryan & Deci, 2001).

Salah satu sikap positif yang berkaitan dengan *well-being* ialah *work engagement*. Bakker & Leiter (2010b) menjelaskan bahwa ada tiga bentuk sikap positif yang berkaitan dengan *subjective well-being* dilingkup kerja yaitu *work engagement*, *job satisfaction* dan *happiness*. Karyawan yang memiliki *engage* dilingkup kerjanya akan mempunyai hubungan yang dinamis dan produktif dengan kegiatan yang dimilikinya, serta melihat diri mereka akan mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dengan baik (Fadillah, 2019). Markos & Sridevi (2020) menjelaskan *work engagement* adalah salah satu prediktor yang dapat meningkatkan

kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. *Work engagement* akan berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

Banyaknya peningkatan penelitian mengenai *employee/work engagement* beberapa decade terakhir (Bakker & Demerouti, 2016). *Work engagement* merupakan keadaan pikiran atau perasaan positif yang berkaitan dengan pekerjaan serta ditandai oleh adanya sikap *semangat, dedikasi, serta penyerapan* (Wingerden et.al., 2017). Penelitian yang dilakukan (Mangaria, 2017) mengatakan bahwa adanya hubungan positif antara *work engagement* dengan *psychological well-being* pada orang yang memutuskan untuk berkarir yang berbeda dengan latar belakang pendidikan mereka.

Penelitian yang dilakukan Niadanti (2022) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) berdampak terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), yang dapat dilihat melalui beberapa indikator *dedication*, penguasaan lingkungan dan hubungan positif terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) karyawan di PT Venturo Pro Indonesia. Sikap positif dari individu yang menggambarkan *work engagement* yang kuat pada penjelasan di atas, seperti menjaga hubungan kerja, dapat mengendalikan stress serta tekanan atau perubahan yang ada, akan dapat mengarah kepada terbentuknya kondisi psikologis yang positif (*positive psychological functioning*), dan akan dapat mewujudkan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dalam diri seseorang (Mangaria, 2017).

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap dosen di Perguruan Tinggi Islam. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan “*work engagement* pada *employee well-being* dosen perguruan tinggi islam negeri”.

A. Employee Well-being

1. Pengertian Employee Well-being

Santos, Goncalves, Gomes (2013) *employee well-being* artikan sebagai perasaan dan emosi yang positif ditempat kerja, sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi dan keterampilan yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan hidup. *Employee well-being* menurut Wright & Cropanzano (2000) adalah situasi yang menggambarkan kebahagiaan, kondisi emosional yang mengacu pada kehidupan seseorang yang sedang bekerja. Rizky & Sadida (2019) menjelaskan bahwa *employee well-being* adalah situasi yang mendeskripsikan perasaan seorang yang dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Menurut Zheng et al., (2015) *Employee well-being* bukan hanya berkaitan pada pandangan karyawan tentang kepuasan mereka ditempat kerja atau kehidupan pribadi mereka, tetapi juga berkaitan dengan pengalaman psikologis mereka serta tingkat kepuasan yang ditunjukkan dalam pekerjaan ataupun kehidupan pribadi mereka.

2. Aspek-aspek Employee Well-being

Zheng et al., (2015) memaparkan beberapa dimensi *employee well-being* sebagai berikut:

a. Life well-being (LWB)

Menjelaskan tentang pribadi beserta keluarga yang mencakup tentang bagaimana emosi pribadi karyawan dan masalah kehidupan keluarga.

b. Workplace well-being (WWB)

Menjelaskan hal yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti tunjangan, kompensasi, pemeliharaan tenaga kerja, logistik, pengelolaan dan pengendalian kerja.

c. Psychological well-being (PWB)

Menjelaskan tentang pembelajaran, pertumbuhan, prestasi kerja, dan aktualisasi diri.

B. Work Engagement

1. Pengertian Work Engagement

Work engagement merupakan keterikatan yang berhubungan dengan karyawan dan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* keterlibatan karyawan dan organisasi (Bakker & Leiter, 2010). Pemikiran positif yang bertautan dengan tugas ditandai adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghayatan (*absorption*) disebut *work engagement* (Bakker et al., 2008). Schaufeli et al., (2002) memaparkan *work engagement* sebagai gagasan positif yang bertautan terhadap pekerjaan didapati adanya sikap *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

2. Aspek-aspek Work Engagement

Work engagement ialah keadaan atau pikiran positif yang didapati adanya semangat, dedikasi, serta absorpsi. Berikut beberapa dimensi *work engagement* Schaufeli et al., (2002) sebagai berikut:

a. Semangat (*vigor*)

Ditandai tenaga yang tinggi, mental tangguh selama bekerja, berusaha dalam bekerja serta gigih dalam menghadapi kemerosotan pada pekerjaan.

b. Dedikasi (*dedication*)

Adanya perasaan penting, energik, kreativitas, kebanggaan dan tantangan pada pekerjaan.

c. Penghayatan (*absorption*)

Adanya fokus yang tinggi dan rasa bahagia pada tugas yang dimiliki. Misalnya situasi yang dimana sulit bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan serta terlibat dalam pekerjaan mereka tanpa mengenal waktu yang lama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Proses penyebaran kuesioner penelitian ini secara *online*. Dalam tahap pengambilan data ini dilakukan pada tanggal 8 april sampai 22 mei 2023. Pengambilan data dilakukan dengan cara *cluster sampling*. Populasi dari penelitian ini adalah dosen perguruan tinggi islam yang aktif minimal bekerja 2 tahun. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen perguruan tinggi islam negeri yang ada di Indonesia. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 dosen. Proses penyebaran kuesioner penelitian ini secara *online* yaitu *email*, *direct message*, *instagram*, dan pesan *whatsapp*. Penyebaran kuesioner penelitian melalui *google form*. Instrument Skala *work engagement* yang digunakan pada penelitian ini ialah skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh (Schaufeli et al., 2006) dan telah di adaptasi ke bahasa Indonesia oleh (Rahmadani et al., 2019) menggunakan versi Bahasa Indonesia dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* versi pendik yaitu sembilan item. Skoring pada UWES bergerak dari 1-5 dengan pilihan jawaban tidak pernah hingga selalu.

Instrument Skala *employee well-being* yang digunakan pada penelitian ini adalah skala yang dikembangkan oleh (Zheng et al., 2015) dan di adaptasi ke bahasa indonesia oleh (Rahmi et al., 2021) memiliki rentang skor 1-7 likert dimana 1 mewakili sangat tidak setuju hingga 7 sangat setuju dengan nilai *Cronbach's Alpha* ($\alpha = 0.942$). Metode analisis data menggunakan *SPSS 20.0 for windows*. Tahap awal dalam melakukan analisis data adalah menguji normalitas, kemudian menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk melihat apakah ada kontribusi *work engagement* pada *employee well-being* dosen perguruan tinggi islam negeri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 112 responden dengan jumlah responden yang mendominasi yakni laki-laki sebanyak 64 (57,1%) sedangkan perempuan hanya 48 (42,9%). Rentang usia yang paling mendominasi ialah usia yang berentang dari 41-45 tahun yang berjumlah 24 subjek (21,4%). Lama berkerja yang paling mendominasi ialah 2-5 tahun yang berjumlah 32 subjek (28,6%). Jabatan yang paling mendominasi ialah lector yang berjumlah 60 subjek (53,6%). Pendidikan terakhir S2 lebih mendominasi yang berjumlah 67 subjek (59,8%). Asal perguruan tinggi terbanyak ialah UIN Yogyakarta yang berjumlah 22 subjek (19,6%). Asal provinsi Sumatera Barat terlihat lebih mendominasi dengan jumlah 36 subjek (32,1%). Status pernikahan, dapat dilihat status pernikahan yang paling tinggi yaitu menikah yang berjumlah 103 subjek (92,0%), dan status single berjumlah 9 subjek (8,0%).

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel *Work Engagement* dan *Employee Well Being* (N=112)

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work engagement</i>	9	45	27	6	24	45	35,56	4,952
<i>Employee well being</i>	18	126	72	18	87	126	108,21	8,475

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor empirik variabel *work engagement* ($35,56 > 27$) lebih tinggi dari skor empirik serta pada variabel *employee well-being* ($108,21 > 72$) skor empirik lebih tinggi dibandingkan skor hipotetiknya. Hal ini berarti, responden yang diteliti dalam studi ini memiliki nilai *work engagement* dan *employee well-being* yang lebih baik daripada yang diperkirakan oleh alat ukur.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Work Engagement* dan *Employee Well-being*

Variabel	N	SD	Mean	K-SZ	P	Ket
<i>Work engagement</i>	112	4,952	35,56	0,822	0,509	Normal
<i>Employee Well-being</i>	112	8,475	108,21	0,953	0,324	Normal
<i>Unstandardized Residual</i>				0,560	0,913	Normal

Berdasarkan tabel 2. Diketahui bahwa *work engagement* mempunyai nilai K-SZ yaitu sebesar 0,822 dengan nilai $P = (0,509 > 0,05)$ dan *employee well-being* mempunyai nilai K-SZ sebesar 0,953 dengan nilai $P = (0,324 > 0,05)$. Secara residual data diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,560 dengan nilai $P = (0,913 > 0,05)$. Sehingga data *work engagement* dan *employee well-being* dapat diartikan berdistribusi normal karena nilai $P > 0,05$.

Uji linieritas dapat dilihat menggunakan nilai *significant deviation form linierity*. Sehingga, nilai *significant deviation form linierity* sebesar 0,215 ($0,215 > 0,05$) serta $F = 1,287$ jadi data pada penelitian ini memiliki hubungan yang *linear*.

Tabel 3. Ringkasan Analisis Regresi Linear Sederhana

Ringkasan Analisis Regresi Linear Sederhana						
Sumber	Jk	db	Rk	F empirik	F Teoritis	Interpretasi
Regresi	2074.423	1	2074.423	38.690	3,94(5%)	Signifikan
Residu	5897.853	110	53.617			
Total	7972.277	111				

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai F teoritik sebesar 3,94 pada taraf 5% dengan menggunakan db= 1 dan 110. Berdasarkan F tersebut dapat dibuktikan bahwa F empirik lebih besar dari pada F teoritis baik pada taraf 5%. Dapat disimpulkan bahwa F regresi yang ditemukan signifikan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

	Work Engagement					
	F	R	R square	B (constant)	B (WE)	P
<i>Employee Well-being</i>	38,690	0,510	0,260	77,157	0,873	0,000

Pada tabel 4, didapatkan nilai R square atau R² yaitu sebesar 0,260. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa *work engagement* memberikan sumbangan kontribusi pada *employee well-being* sebanyak 26,0% dan kontribusi variabel lain sebanyak 74,0%. Sehingga berdasarkan uji hipotesis ($p=0,000$; $p<0,05$), dapat diartikan terdapatnya *work engagement* pada *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi islam negeri. Selanjutnya, berdasarkan tabel juga diperoleh nilai B (*constant*) sebesar 77,157 dan nilai B (WE) sebesar 0,873 sehingga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Employee Well-being} = 77,157 + 0,873 \text{Work Engagement}$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diprediksikan koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,873 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work engagement* sebesar nol satuan, maka peningkatan *employee well-being* akan terjadi sebesar 77,157.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk pada hasil studi tentang *work engagement* dan *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi agama islam dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pada dosen perguruan tinggi agama islam berada pada kategori tinggi dan *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi agama islam berada pada kategori tinggi. Dengan hasil hipotesis diatas maka disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara *work engagement* pada *employee well-being* dosen perguruan tinggi agama islam.

Saran

Psychological well-being dipengaruhi karena adanya persepsi individu terhadap pemenuhan harapan yang diberikan organisasi. Untuk dapat meningkatkan *psychological well-being* diperlukan optimalitas kerja dosen sebagai penggerak utama di perguruan tinggi yang dapat menopang pengembangan ekonomi masyarakat. *Psychological well-being* dapat ditingkat dengan cara meningkatkan kecerdasan emosi seperti melakukan pelatihan mengenai hal yang berkaitan dengan emosi.

Berkonsentrasi penuh dalam bekerja sangat diperlukan dalam diri individu. Dengan adanya sikap *absorption* dalam diri akan menimbulkan perasaan bahagia, merasakan kesenangan dalam bekerja. Dengan adanya pelatihan majemen diri juga dapat meningkatkan *work engagement* individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). *Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward*. 22, 273–285.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement*.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work & Stress : An International Journal of Work , Health & Organisations Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology*. November 2014, 37–41. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bradburn. (1969). The Structure of Psychological Well-Being. In *Bradburn*. https://doi.org/10.5980/jpnjurol1928.62.8_616
- Daniels, K., & Harris, C. (2000). *Work ., psychological well-being and performance*. 50(5), 304–309.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Dewi, A. S. S. A. (2021). *Gambaran Subjective Well-Being Dosen Dan Tenaga Pendidik*. 13(1), 24–36.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Dirfa, N. Y., & Prasetya, E. A. B. (2019). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Psychological Well-Being Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi Salatiga. *Jurnal Psikohumanika*, 151–169.
- Fadillah, M. I. (2019). *Pengaruh work engagement, perceived organizational support dan optimism terhadap subjective well-being*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50274>
- Guest, D. E. (2017). *Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework*. 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). *the Context of Work*. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). *The Benefits of Frequent Positive Affect : Does Happiness Lead to Success ?* 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mangaria, S. (2017). *Hubungan Work Engagement dengan Psychological Well Being pada Orang yang Profesinya Berbeda dengan Latar Belakang Pendidikannya [Program Studi Psikologi FPSI-UKSW]*. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/13173>
- Markos, S., & Sridevi, S. . (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Management*, 12(5), 89–96. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.4.2020.013>
- Niadianti, E. (2022). *DAMPAK QUALITY OF WORK LIFE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA KARYAWAN DENGAN MEDIASI JOB SATISFACTION PT VENTURO PRO INDONESIA*.
- Nulhaqim, S. A., Heryadi, R. D., Pancasilawan, R., & Fedryansyah, M. (2015). Peranan-Perguruan-Tinggi-Dalam-Meningkat. *Share: Social Work Jurnal*, 6(2), 154–272.
- Nuraeni, Y. (2010). Perancangan Sistem Informasi Penjamian Mutu Perguruan Tinggi Bidang Sumber Daya Manusia. *Journal of Informations Systems*, 6(1), 32–43.
- Proudfoot, J. G., Corr, P. J., Guest, D. E., & Dunn, G. (2009). Cognitive-behavioural training to change attributional style improves employee well-being , job satisfaction , productivity , and turnover. *Personality and Individual Differences*, 46(2), 147–153.

- <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.09.018>
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). *Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study*. 1–19. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 93–101.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta Correlation Between between Job Insecurity and Employee Well Being among Employees who work in Companies that implement Empl. *Jurnal Empati*, 8(1), 329–335.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Ryff, D. C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Santos, J., Goncalves, G., & Gomes, A. (2013). Organizational Culture and Subjective and Work Well-Being: The case of Portuguese universities employees. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics – Discussion Papers*, 1983, 153–161. <http://www.cieo.pt/discussionpapers/14/article2.pdf>
- Sari, R. E. (2022). Workplace well-being reviewed from personal characteristic and job demands at lecturer of Sarjanawiyata Tamansiswa University, Yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24(1), 126–138. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v24i1.2326>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzales-Roma, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sulistiyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 914–919. <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273>
- Totoh, A. (2020). *Kualitas dan kesejahteraan dosen*. <https://kumparan.com/asep-totoh/kualitas-dan-kesejahteraan-dosen-1toKGNhcyL7>
- Wangi, E. N. (2022). Pemaknaan Kesejahteraan pada Dosen Perguruan Tinggi Islam Berdasarkan Perspektif Psikologi dan Islam. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 5(2), 123–132. <https://doi.org/10.15575/jpib.v5i2.20054>
- Wingerden, J. Van, Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160.

<https://doi.org/10.1177/0149206306297582>

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). *Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance*. 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.84>

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*. <https://doi.org/10.1002/job.1990>