

REGULATORY FOCUS DAN EMPLOYEE WELL BEING PADA DOSEN PERGURUAN TINGGI NEGERI

Siti Amira Haznah¹, Tuti Rahmi², Utari Febriani³

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

sitiamirahaznah@student.unp.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the contribution of the regulatory focus on employee well-being at state university lecturers. Regulatory focus consists of prevention focus and promotion focus which are considered variables in research because they are multidimensional constructs. This research uses a quantitative approach with a survey method. The data collection technique was carried out by cluster sampling. The subjects of this study were lecturers at state universities in Indonesia with a total of 98 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis with SPSS 20 for windows. The hypothesis results show that the prevention focus variable partially contributes to employee wellbeing with $P (0.000 < 0.05)$. The promotion focus variable partially has no contribution to employee wellbeing with $P (0.480 > 0.05)$. Meanwhile, prevention focus and promotion focus simultaneously contributed to employee wellbeing with $P (0.001 < 0.05)$. The result of the R square value shows 0.150. This means that the prevention and promotion variables simultaneously contribute to the employee well-being variable by 15.0%. While the remaining 85.0% is influenced by other variables outside the research.

Keywords: regulatory focus, employee well-being, lecturer

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *regulatory focus* pada *employee well-being* dosen perguruan tinggi negeri. *Regulatory focus* terdiri dari *prevention focus* dan *promotion focus* yang dianggap variabel pada penelitian karena merupakan konstruk multidimensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Teknik pengambilan data dilakukan dengan *cluster sampling*. Subjek penelitian ini adalah dosen perguruan tinggi negeri di Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 98 responden. Analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS 20 for windows. Hasil hipotesis menunjukkan variabel *prevention focus* secara parsial mempunyai kontribusi dengan *employee wellbeing* dengan $P (0,000 < 0,05)$. Variabel *promotion focus* secara parsial tidak mempunyai kontribusi dengan *employee wellbeing* dengan $P (0,480 > 0,05)$. Sedangkan *prevention focus* dan *promotion focus* secara simultan mempunyai kontribusi pada *employee wellbeing* dengan $P (0,001 < 0,05)$. Hasil nilai R square menunjukkan sebesar 0,150. Artinya, variabel *prevention* dan *promotion* secara simultan mempunyai kontribusi terhadap variabel *employee well-being* sebesar 15,0 %. Sedangkan sisanya 85,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci: regulatory focus, employee well-being, dosen

PENDAHULUAN

Dosen menjadi salah satu pegawai pengajar di perguruan tinggi yang mempunyai tanggung jawab mengajar. Dosen dalam melakukan tugasnya bertemu dengan mahasiswa, dosen lainnya dan staf institusi (Ariati, 2010). Dosen memiliki berbagai tuntutan dalam menjalankan pekerjaannya. Dosen dalam menjalankan tugasnya berlandaskan Tri Darma Perguruan tinggi yaitu dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian dalam masyarakat (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2021). Saat ini perguruan tinggi dituntut menciptakan lulusan yang memiliki daya saing serta kepribadian baik (Sulistibudi & Batubara, 2017). Tuntutan yang di dapatkan dosen berdampak pada *well-being* dosen. *Well-being* dosen tidak hanya pada gaji tetapi juga *well-being* di tempat kerja karena hal tersebut sangat berhubungan bagi dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya *well-*

being pada dosen mampu memberikan semangat pada pekerjaan, memiliki dedikasi yang tinggi, disiplin dan loyal pada instansi. Oleh sebab itu dosen sangat membutuhkan adanya *well-being* dalam melakukan tugasnya (Sabil, 2021; Sari, 2022).

Banyak bukti *wellbeing* berhubungan dengan kinerja karyawan, tetapi tidak banyak penelitian mengenai *wellbeing* dosen (Sulistiobudi & Batubara, 2017). Membangun *employee well-being* merupakan hal yang baik untuk institusi pendidikan di perguruan tinggi. Adanya *well-being* yang baik mampu meningkatkan keterlibatan dosen dan kinerja institusi pendidikan ataupun organisasi. *Employee well-being* mampu meningkatkan ketahanan pada dosen, keikutsertaan dosen pada institusi atau organisasi lebih banyak, ketidakhadiran dosen berkurang, dan kinerja dan produktivitas dosen meningkat lebih tinggi (Suff, 2022). Karyawan yang memiliki *well-being* tinggi mempunyai banyak ide dan usaha yang besar dalam bekerja (Canaff & Wright, 2004; Keeman et al., 2017; Keyes & Grzywacz, 2005; Kundi et al., 2020). Situasi dengan adanya *well-being* merupakan suatu keadaan yang sudah melampaui normal yang mana di sertai dengan mutu kehidupan lebih teratur dan mempunyai kegiatan yang bermanfaat (Lubis et al., 2011).

Regulatory focus berperan penting pada seseorang untuk melakukan sesuatu. Seseorang akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dengan memperhatikan *well-being* fisik dan sosial mereka (Rahmi, Agustiani, et al., 2021). *Regulatory focus* berfokus pada pengaturan diri menuju tujuan yang diinginkan. *Regulatory focus* mengungkapkan ada metode yang beda untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Teori *regulatory focus* mempunyai dua aspek yaitu *promotion focus* yang terkait dengan kebutuhan dan *prevention focus* terkait dengan keamanan. *Promotion focus* peka terhadap hasil positif dimana seseorang akan cenderung mendekati tujuan yang diinginkan. Sedangkan *prevention focus* peka terhadap hasil negatif yang mana seseorang akan menghindari ketidaksesuaian dengan tujuan akhir yang diinginkan. *Regulatory focus* sangat berhubungan dengan cara seseorang untuk mendapatkan kesenangan dan menghindari rasa sakit dengan metode yang beda. Fungsi *regulatory focus* termasuk pada kinerja seseorang, emosi, dan pengambilan keputusan (Higgins, 1997).

Pada sebagian besar pekerjaan memiliki keadaan akhir yang berbeda-beda yang mana memiliki kaitannya dengan harapan dan aspirasi seseorang (*promotion focus*) dan tugas serta tanggung jawab (*prevention focus*) (Higgins et al., 2020). *Promotion focus* dan *prevention focus* mempunyai kaitan yang berbeda dengan hasil dan prestasi kerja karyawan. *Promotion focus* berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan, kebahagiaan dalam bekerja dan prestasi yang lebih kreatif pada karyawan sedangkan *prevention focus* mampu mengembangkan kemampuan dalam hal keamanan dan perilaku kerja yang tidak menguntungkan (Koopmann et al., 2016a). *Regulatory focus* merupakan faktor yang signifikan berpengaruh terhadap *well-being* dan motivasi pada karyawan untuk mengembangkan karir mereka. *Regulatory focus* berpengaruh pada *employee well-being* dalam hal pekerjaan secara langsung sehingga penting untuk menerapkannya (Brenninkmeijer et al., 2010).

Dari hasil riset yang ditemukan (Lanaj et al., 2012) mengungkapkan jika pada *promotion focus* mempunyai emosi positif yang membuat seorang karyawan mampu menghadapi adanya kesulitan dan tantangan di tempat kerja. Sedangkan seseorang yang memiliki *prevention focus* mempunyai banyak emosi negatif yang mengakibatkan adanya masalah pada *employee well-being*. *Promotion focus* dan *prevention focus* secara interaktif membuktikan adanya perubahan pada *employee well-being* (Koopmann et al., 2016a). Orang dengan *promotion focus* memiliki banyak ide, baik itu benar atau salah sehingga dibutuhkan orang dengan *prevention focus* untuk mencegah dan membedakan keduanya. Setiap orang memiliki fokus dominannya sendiri. Itulah yang menyebabkan mengapa keputusan dan

preferensi setiap karyawan berbeda sesuai fokus dominan mereka sendiri (Grant & Higgins, 2013).

Berdasarkan penjelasan dari pembahasan diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait kontribusi *regulatory focus* terhadap *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi negeri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Pengambilan data dilakukan secara online melalui *google form* dan disebarakan melalui *email*, *direct instagram*, *whatsapp*. Teknik pengambilan data dilakukan dengan *cluster sampling* dengan jumlah responden sebanyak 98 orang dosen perguruan tinggi negeri di Indonesia yang sudah bekerja selama 2 tahun ke atas. Penelitian ini menggunakan *employee well-being* sebagai variabel terikat dan variabel *regulatory focus* sebagai variabel bebas. *Regulatory focus* terdiri dari *prevention focus* dan *promotion focus* yang dianggap variabel pada penelitian karena merupakan konstruk multidimensi.

Skala *Regulatory focus* yang digunakan berdasarkan konstruk *regulatory focus* dari (Higgins, 1997) dan diadaptasi dalam sesi Indonesia oleh (Rahmi et al., 2012) yang terdiri dari dua aspek yaitu *promotion focus* dan *prevention focus* yang juga dianggap variabel pada penelitian ini karena merupakan konstruk multidimensi. Aspek *prevention focus* terdiri atas tiga aspek yaitu *security*, *oughts*, *losses*. *Promotion focus* terdiri atas tiga aspek yaitu *achievement*, *ideals*, *gains*. Skala *regulatory focus* memiliki banyak aitem 18 dengan pilihan jawaban dari 1-5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala *Employee well-being* yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan konstruk *employee well-being* yang dikembangkan oleh (Zheng et al., 2015) dan diadaptasi dalam sesi Indonesia oleh (Rahmi, Agustini, et al., 2021) yang terdiri dari tiga aspek yaitu *life well-being* (LWB), *workplace well-being* (WWB), dan *psychological well-being* (PWB). Skala *employee wellbeing* ini memiliki aitem 18 dengan pilihan jawaban 1-7 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20 for windows. CR (*Construct Reliability*) skala *employee wellbeing* adalah 0.942. Dan nilai t value *regulatory focus* > 1,96 yang berarti seluruh dimensi dan item valid. CR (*Construct Reliability*) *promotion focus* adalah 0,798 > 0,7 dan CR (*Construct Reliability*) *prevention focus* adalah 0,778 > 0,7.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	T	T hitung	Sig.	F	F hitung	R	R ²	A	B
<i>Prevention</i>	0,000	3,940								1,030
<i>Promotion</i>	0,490	-0,694		0,000	8,355		0,387	0,150	74,709	-0,237

Uji T

Uji T bermaksud untuk mencari tahu apakah variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Dari tabel di atas diketahui nilai signifikan uji T pada *prevention* sebesar $P = (0,000 < 0,05)$ atau $F = (3,940 > 1,985)$ artinya terdapat kontribusi *prevention* secara parsial terhadap *Employee wellbeing*. Pada *promotion* nilai signifikan sebesar $P = (0,490 > 0,05)$ atau $F = (-0,694 < 1,985)$. Artinya tidak terdapat kontribusi *promotion* secara parsial terhadap *Employee wellbeing*.

Uji F

Uji F bermaksud untuk mencari tahu variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Dari tabel di atas diketahui nilai signifikan sebesar $P = (0,000 < 0,05)$ atau $F = (8,355 > 3,09)$. Artinya

adanya kontribusi pada variabel *prevention* dan *promotion* dengan *Employee wellbeing* secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) berguna untuk memahami seberapa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari tabel dibuktikan nilai R^2 sebesar 0,150. Artinya, variabel *prevention* dan *promotion* secara simultan mempunyai kontribusi terhadap variabel *Employee wellbeing* sebesar 15,0 %. Untuk 85,0% sisanya disebabkan variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil diketahui bahwa kontribusi *prevention focus* dan *promotion focus* terhadap *Employee wellbeing* termasuk lemah. Berdasarkan tabel diatas juga ditemukan persamaan regresi berganda yaitu :

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \\ &= 74,709 + 1,030 + (-0,237) \\ &= 75,960 + 1,003 - 0,237 \end{aligned}$$

Persamaan $Y = 75,960 + 1,003 - 0,237$ dapat diartikan sebagai berikut : bahwa skor rata-rata *Employee wellbeing* akan mendapati peralihan sebesar 1,003 pada setiap transformasi yang terjadi pada skor *prevention focus*. Dan diperkirakan akan mendapati peralihan sebesar -0,237 untuk setiap transformasi yang terjadi pada skor *promotion focus*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *regulatory focus* terhadap *Employee well-being* pada dosen perguruan tinggi negeri. *Regulatory focus* terdiri dari *prevention focus* dan *promotion focus* yang dianggap variabel pada penelitian karena merupakan konstruk multidimensi. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilaksanakan peneliti, dapat disimpulkan uji T terdapat kontribusi *prevention* secara parsial terhadap *Employee wellbeing*. Sedangkan pada *promotion* tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap *Employee wellbeing*. Pada uji F diketahui adanya kontribusi *prevention focus* dan *promotion focus* dengan *Employee wellbeing* secara simultan.

Secara keseluruhan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *prevention focus* dan *promotion focus* mempunyai kontribusi terhadap *employee well being* pada dosen perguruan tinggi negeri. Artinya setiap adanya peningkatan pada *prevention focus* dan *promotion focus* dosen, maka *Employee well-being* akan mengalami kenaikan. Namun sebaliknya, jika terdapat penurunan pada *prevention focus* dan *promotion focus* dosen, maka akan menurunkan *Employee well-being*. Hasil penelitian Koopmann et al., (2016) mengungkapkan bahwa *promotion focus* mempengaruhi *wellbeing* dengan suasana hati positif. Sedangkan *prevention focus* mempengaruhi *wellbeing* dengan seperti keluhan psikosomatis dan sumber daya. Hasil yang ditemukan juga mengungkapkan bahwa beraneka ragam individu terhadap *regulatory focus* dikarenakan kegiatan kerja harian serta *promotion focus* dan *prevention focus* mempengaruhi *Employee wellbeing* seperti suasana hati. *Promotion focus* dan *prevention focus* mempunyai kaitan yang beda terhadap hasil dan sikap kinerja dalam bekerja (Koopmann et al., 2016b).

Pada hasil penelitian ini didapati nilai rata-rata aspek variabel *prevention focus* dan *promotion focus* tinggi dan sedang. Pada variabel *prevention focus* yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada aspek *oughts*. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah pada aspek *security*. Pada variabel *promotion focus* aspek dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah aspek *ideals* dan *achievement*. Sedangkan rata-rata terendah pada aspek *gains*. Menurut Higgins (1997) dan Higgins dan Silberman (1998) *regulatory focus* disebabkan dari hasil pengalaman bersosialisasi yang kemudian menjadi suatu kepribadian (Leung & Lam, 2003). Penelitian yang ditemukan (Luo et al., 2021; McLaughlin & Hatzenbuehler, 2009) mengungkapkan bahwa kejadian yang memiliki banyak tekanan dapat mempengaruhi *self regulation* dan sesuai dengan *regulatory focus* seseorang.

Pada hasil kategori subjek penelitian ini diketahui rata-rata pada variabel *Employee wellbeing* yang terbagi dari *life wellbeing*, *workplace wellbeing* dan *psychological wellbeing* tinggi dan sedang. Diketahui rata-rata paling tinggi pada variabel *Employee wellbeing* terdapat pada aspek *life wellbeing*. Dan rata-rata paling rendah terdapat pada aspek *psychological wellbeing*. Suatu penelitian mengungkapkan bahwa terdapat peran *regulatory focus* di dunia kerja. Dosen memiliki berbagai banyak tugas dalam bekerja dan sebagian tugas ini membutuhkan adanya pencapaian dan kedisiplinan. Oleh sebab itu, *promotion focus* dan *prevention focus* memiliki kaitan yang berbeda

pada pekerjaannya tergantung bagaimana cara mencapai tujuan yang diinginkan dan menghindari keadaan yang tidak diinginkan (Lanaj et al., 2012). *Promotion focus* dan *prevention focus* secara interaktif membuktikan adanya perubahan pada *Employee well-being* (Koopmann et al., 2016b). Dosen yang mempunyai *wellbeing* yang tinggi menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya. Karena hal ini *Employee wellbeing* menjadi hal penting bagi organisasi dan berpengaruh pada keuntungan dan produktivitas di organisasi (Aryanti et al., 2020; Fridayanti et al., 2019; Harter et al., 2010; Sari, 2022).

Berdasarkan dari hasil penelitian, diketahui bahwa penelitian ini memiliki kontribusi pada *prevention focus* dan *promotion focus* terhadap *Employee well-being* dosen perguruan tinggi negeri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Prevention focus memiliki kontribusi pada *Employee wellbeing* secara parsial sedangkan *promotion focus* tidak memiliki kontribusi pada *Employee wellbeing* secara parsial. Terdapat kontribusi *prevention focus* dan *promotion focus* terhadap *Employee well-being* pada dosen perguruan tinggi negeri secara simultan. Semakin tinggi *regulatory focus* semakin tinggi pula *employee-well being* pada dosen.

Saran

Beberapa saran yang diutarakan peneliti pada penelitian ini :

1. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada tema yang sama atau salah satu variabel di antara keduanya adalah meninjau faktor-faktor lain yang berpengaruh pada variabel tersebut. Disarankan juga untuk memperlebar sampel penelitian agar mendapatkan data yang lebih besar.

2. Bagi dosen dan instansi perguruan tinggi negeri

Yang perlu ditingkatkan adalah bekerja keras, hati-hati dalam bekerja, menghindari adanya risiko, teliti pada pekerjaan, akurat dan cermat. Dosen juga harus berkonsentrasi pada tugas yang diberikan agar selalu aman serta institusi mampu memberikan kepuasan kerja, jadwal kerja, dan memberikan sumber daya yang memadai dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, J. (2010). Kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi universitas diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117–123.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiani, H. S. (2020). *A Literature Review of Workplace Well-Being*. January. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., le Blanc, P. M., & van Emmerik, I. J. H. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International*, 15(7), 708–728. <https://doi.org/10.1108/13620431011094096>
- Canaff, A. L., & Wright, W. (2004). High anxiety : counseling the job-insecure client. *Journal of Employment Counseling*, 41, 2–10.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2021). *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019). Peran Workplace Well-being terhadap

- Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>
- Grant, H., & Higgins, E. T. (2013). Do You Play to Win—or to Not Lose? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2013/03/do-you-play-to-win-or-to-not-lose>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Asplund, J. W., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2010). Causal impact of employee work perceptions on the bottom line of organizations. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 378–389. <https://doi.org/10.1177/1745691610374589>
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280–1300.
- Higgins, E. T., Nakkawita, E., & Cornwell, J. F. M. (2020). Beyond outcomes: How regulatory focus motivates consumer goal pursuit processes. *Consumer Psychology Review*, 3(1), 76–90. <https://doi.org/10.1002/arcp.1052>
- Higgins, E. T., & Pinelli, F. (2020). Regulatory Focus and Fit Effects in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 25–48. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045404>
- Keeman, A., Näswall, K., Malinen, S., & Kuntz, J. (2017). Employee wellbeing: Evaluating a wellbeing intervention in two settings. *Frontiers in Psychology*, 8(MAR), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00505>
- Keyes, C. L. M., & Grzywacz, J. G. (2005). Health as a complete state: The added value in work performance and healthcare costs. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(5), 523–532. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000161737.21198.3a>
- Koopmann, J., Lanaj, K., Bono, J., & Campana, K. (2016a). *Daily shifts in regulatory focus : The influence of work events and implications for employee well-being*. March. <https://doi.org/10.1002/job>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Lanaj, K., Daisy Chang, C. H., & Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related outcomes: A review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(5), 998–1034. <https://doi.org/10.1037/a0027723>
- Leung, C. M., & Lam, S. F. (2003). The effects of regulatory focus on teachers' classroom management strategies and emotional consequences. *Contemporary Educational Psychology*, 28(1), 114–125. [https://doi.org/10.1016/S0361-476X\(02\)00009-7](https://doi.org/10.1016/S0361-476X(02)00009-7)
- Lubis, D. U., Takwin, B., & Panggabean, S. K. (2011). Antisipasi, Rujukan, Fokus Pengaturan sebagai Prediktor Perilaku Sehat. *Makara, Sosial Humaniora*, 15(2), 109–116.
- Luo, N., Xin, X., Li, H., & Yu, X. (2021). Regulatory Focus, Boundaryless Mindset, and Creativity Among Chinese College Students: A Trait Activation Perspective. *Frontiers in Psychology*, 12(September). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.670394>
- McLaughlin, K. A., & Hatzenbuehler, M. L. (2009). Mechanisms Linking Stressful Life Events and Mental Health Problems in a Prospective, Community-Based Sample of Adolescents. *Journal of Adolescent Health*, 44(2), 153–160. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2008.06.019>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Rahmi, T., Agustini, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Jurnal Psikologi*, 93–101.

- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh employee well being dan job satisfaction terhadap employee performance. *Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348.
- 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>
- Suff, R. (2022). *Wellbeing at work* (Issue 1079797).
- Sulistiobudi, A. R., & Batubara, M. (2017). Do They Feeling Positive on Their Occupation? A Study of Psychological Well Being to Improve Lecturer Performance. In *Proceeding 10th ADRI 2017 International Multidisciplinary Conference and Call for Paper*, (pp. 14-20).
- 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>