



Jurnal Diversita

Available online <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Psychological Well-Being ditinjau dari *Quality of Work Life* Guru di SMK Muhammadiyah Imogiri Yogyakarta

Psychological Well-Being viewed from the Quality of Work Life of Teachers at SMK Muhammadiyah Bantul Yogyakarta

Rinda Kumala Wati^(1*) & Fuandani Istiati⁽²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Disubmit: 23 Juli 2024; Direview: 10 Oktober 2024; Diaccept: 15 November 2024; Dipublish: 04 Desember 2024

*Corresponding author: rinda@psy.uad.ac.id

Abstrak

Kajian ilmiah mengenai perilaku ditempat kerja sebelumnya telah menemukan bahwa karyawan yang mengalami emosi positif ditempat kerja akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan akan mengarahkan pada produktivitas organisasi. Suatu hal yang penting bagi organisasi adalah memastikan tingkat kualitas kesejahteraan psikologis karyawan. Kesejahteraan psikologis atau *psychology well being* (PWB) merupakan konsep Ryff yang awalnya meyakini bahwa kesehatan yang positif tidak hanya berasal dari fisik, tapi juga psikologis. Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi ketika individu merasa butuh untuk merasa baik secara psikologis. Peneliti melihat suatu hal yang menjadi faktor *psychological well being* adalah kualitas kehidupan kerja, kondisi ini disebut juga dengan *quality of work life* (QWL). QWL merupakan kondisi dimana karyawan merasa berkualitas atas kehidupan di pekerjaannya, meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, kesejahteraan secara umum, kualitas hubungan rumah dan pekerjaan, tingkat stres terhadap pekerjaan, kemampuan melakukan kontrol kerja dan kondisi pekerjaan. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional. Penelitian ini dilakukan pada guru di SMK Muhammadiyah Imogiri sejumlah 63 guru. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh terhadap *psychological well being*. Sumbangan efektif *quality of work life* terhadap *psychological well being* sebesar 25,9%.

Kata Kunci: Guru; Psychological Well Being; Quality of Work Life.

Abstract

Previous scientific studies on workplace behavior have found that employees who experience positive emotions at work will show better performance. Employee performance will lead to organizational productivity. An important thing for organizations is to ensure the level of quality of employee psychological well-being. Psychological well-being or psychology well-being (PWB) is a concept by Ryff who initially believed that positive health does not only come from physical, but also psychological. Psychological well-being is a condition when an individual feels the need to feel good psychologically. Researchers see something that is a factor in psychological well-being is the quality of work life, this condition is also called quality of work life (QWL). QWL is a condition where employees feel the quality of their work life, including job satisfaction, general well-being, quality of home and work relationships, stress levels on work, ability to control work and work conditions. This research method uses quantitative correlation. This study was conducted on teachers at SMK Muhammadiyah Imogiri totaling 63 teachers. The results of this study found that quality of work life has an influence on psychological well-being. The effective contribution of quality of work life to psychological well-being is 25.9%.

Keywords: Teacher; Psychological Well Being; Quality of Work Life

How to Cite: Wati, R. K. & Istiati, F. (2024), Psychological Wel Being ditinjau dari Quality of Work Life Guru di SMK Muhammadiyah Imogiri Yogyakarta. *Jurnal Diversita*, 10 (2): 176-183.

PENDAHULUAN

Guru merupakan penggerak dan salah satu aspek penentu keberhasilan pencapaian sekolah. Sudah semestinya sekolah memperhatikan kesejahteraan psikologis guru, hal tersebut berpengaruh pada kinerja dan produktivitas. Menurut Ryff (1989) *psychological well being* atau disebut dengan PWB merupakan hasil evaluasi individu terhadap kemampuan yang ada pada dirinya untuk mengenali potensi dan melakukan upaya yang optimal, pada potensi tersebut untuk menghadapi berbagai aspek pada kehidupan. Hal tersebut terutama dalam menghadapi bermacam tantangan dan perubahan. Tingkat kesejahteraan karyawan dapat berasal dari perasaan, pikiran, dan perilaku yang terjadi di tempat kerja. Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa PWB dapat memberikan dampak yang signifikan pada kinerja. Seseorang yang menunjukkan kondisi psikologisnya dalam keadaan sejahtera cenderung menunjukkan sikap fleksibel yang lebih besar dan orisinal dalam menyampaikan ide dan perilaku, Ia juga merespons umpan balik yang tidak menyenangkan dengan lebih baik, serta memberikan nilai-nilai positif yang lain. Individu tersebut menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dan produktivitas yang tinggi (Lyubomirsky et al., 2005).

Hasmalawati, Thakur & Sharma (2018) menemukan bahwa *Quality of Work Life* yang selanjutnya disebut dengan QWL memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja. Kajian selanjutnya oleh Rasheed, Khan dan Ramzan (2018) berpendapat bahwa organisasi memiliki tanggung jawab untuk memastikan

kualitas kehidupan kerja serta membina tenaga kerja dalam kondisi yang optimal. Hal ini dilakukan agar karyawan bersedia berdedikasi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian Kurniawati (2018) menemukan QWL dampak positif dan signifikan pada kesejahteraan psikologis perawat. Selanjutnya, Kurniawati (2018) menemukan bahwa pemenuhan QWL dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yaitu perilaku karyawan di luar tuntutan tugas dan pekerjaan tetapi berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Kimberly dan Utoyo (2013) juga mengungkap adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Artinya, semakin tinggi kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan keterikatan pada tempat kerja. Hal ini dapat digunakan sebagai prediksi *turnover* pada perusahaan. Kajian penting untuk melihat dan memprediksi kesiapan karyawan terhadap perubahan, hal ini mengingat kondisi dalam bidang Pendidikan dimasa ini yang juga ikut terus dinamis. Untuk itu, dirasa perlu melakukan penelitian ini lebih lanjut pada Guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survei dengan skala psikologi. Pemilihan partisipan didasarkan pada teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling. Teknik sampling dilakukan dengan memilih partisipasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria partisipan

penelitian berupa Guru di SMK Muhammadiyah Imogiri Yogyakarta dan sudah bekerja minimal satu tahun. Pengambilan data dilakukan secara daring menggunakan media *google form*. Partisipan diminta mengisi informed consent kemudian dilanjutkan dengan mengisi kuesioner. Jumlah partisipan terkumpul sebanyak 63 orang dari total 80 guru di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan dua skala. Yang terdiri dari skala *Quality of Work Life* dan skala *Psychological Well Being*. *Quality of worklife* yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada perasaan puas atau tidaknya individu terhadap pemenuhan kebutuhan yang meliputi enam aspek yaitu kepuasan terhadap pekerjaan dan kesempatan mengembangkan karir, kebahagiaan dan kepuasan hidup, terhubung dengan keluarga, pengendalian stress di tempat kerja, kontrol keputusan ditempat kerja, dan lingkungan fisik tempat kerja. Sedangkan, *psychological well being* yang dimaksud dalam penelitian ini ialah suatu kondisi individu dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan dengan kemampuannya untuk mengarahkan makna hidupnya, menyadari diri sendiri, dan upaya mengoptimalkan aspek-aspek keberfungsian positif sebagai manusia.

Adapun skala *quality of work life* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang diadaptasi oleh Maulana (2015) sebanyak 17 aitem favorabel yang dikembangkan dari Easton dan Van Laar (2013), mengukur dimensi kepuasan kerja, kesejahteraan umum, hubungan rumah dan pekerjaan, stress kerja, control kerja dan kondisi kerja. Nilai reliabilitas skala sebesar 0,861.

Selanjutnya skala *Psychological Well Being* yang digunakan dalam penelitian ini dimodifikasi oleh Fithria (2018) dari *Ryff's Scales of Psychological Well-Being* (PWB) 18 Items Version Formatted berdasarkan teori *psychological well-being* (Clarke, Marshall, Ryff, & Wheaton, 2001). Skala tersebut didesain untuk mengukur enam dimensi *psychological well-being*, yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri dengan nilai reliabilitas skala 0,804.

Tahapan kegiatan penelitian kuantitatif terdiri dari melakukan Identifikasi Data hasil penelitian akan diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi olah data Statistical Product and Services Solution (SPSS) Version 22.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah data demografi subjek penelitian:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan Variabel Jenis Kelamin, Usia, Jabatan dan Masa Kerja.

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Persentase
Laki-laki	35	55,5
Wanita	28	44,4%
Usia	Jumlah Subjek	Persentase
26-35	36	57,1%
36-45	13	20,6%
46-55	13	20,6%
56-60	1	1,5
Jabatan	Jumlah Subjek	Persentase
Guru Mata Pelajaran	60	95,2%
Kepala program keahlian	1	1,5%
Kepala Jurusan	1	1,5%
Wakil Kepala Sekolah urusan kesiswaan	1	1,5%
Masa Kerja	Jumlah Subjek	Persentase
1-5 Tahun	17	26%
6-10 tahun	20	31%
11-15 Tahun	13	20%
16-20 Tahun	9	14,2%
21 -25 Tahun	3	4,7%
26-31 Tahun	2	3,1%

Berdasarkan tabel diatas, hasil diperoleh Sebagian besar guru SMK Muhammadiyah Imogiri Yogyakarta laki-laki (55,5%, Usia 26-35 tahun (57,1%, Jabatan Guru Mata Pelajaran 60 orang (95,2%), dan masa kerja 6-10 Tahun (31%).

Table 2. Deskriptif Data

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik		
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean
<i>Psychological Well-Being</i>	19	95	57	19	46	78	58,9
<i>Quality of Work life</i>	17	85	51	17	46	77	59,6

Langkah selanjutnya setelah memperoleh hasil data deskriptif adalah melakukan kategorisasi skor dari kedua variabel yaitu variabel *psychological well being* dan variabel *quality of work life*. Penelitian ini menggunakan kategorisasi dasar pada nilai mean dan standar deviasi empiric yang terdapat pada setiap variabel.

Table 3. Norma Kategorisasi

Interval	Kategorisasi
$M + 1.SD \leq X$	Tinggi
$M - 1.SD \leq X < M + 1.SD$	Sedang
$X < M - 1.SD$	Rendah

Keterangan:

M : Mean

SD : Standar Deviasi

Setelah menetapkan kriteria interval pada setiap variable, hasil yang didapatkan dari kategorisasi tiap variable yaitu sebagai berikut:

Kategori *psychological well-being* pada subjek terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Kategorisasi Psychological Well-Being

Subjek	Frekuensi	Persentase
	11	17,4%
	42	66,66%
	10	15,87%
	63	100%

Berdasarkan kategorisasi variabel *psychological well-being* diatas maka disimpulkan bahwa *psychological well-*

being guru mayoritas berada di kategorisasi sedang.

Kategori *Quality of Work Life* pada subjek terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Kategorisasi Tiger Parenting

Subjek	Frekuensi	Persentase
	11	17,4%
	41	65,07%
	11	17,4%
	63	100%

Berdasarkan kategorisasi variabel *Quality of Work Life* diatas maka disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* pada guru mayoritas berada di kategorisasi sedang.

Uji asumsi dilakukan setelah mengumpulkan data dan sebelum melakukan analisis data atau uji hipotesis. Dilakukannya uji asumsi bertujuan untuk mendapatkan hasil yang bersifat valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan dua uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Semua uji asumsi tersebut digunakan sebelum melakukan uji analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *IBM SPSS 19.0* dengan syarat tertentu, yaitu:

- Data dikatakan terdistribusi normal apabila taraf signifikan (p) > 0,05
- Data dikatakan tidak terdistribusi dengan normal apabila taraf signifikan (p) < 0,05.

Table 5. Uji Normalitas

Data	Skor KS-Z	Sig (p)	keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,014	0,095	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan data *Unstandardized Residual*, diperoleh index

normalitas (KS-Z) sebesar 0,200 dan taraf signifikansi (p) sebesar 0,095 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Uji linearitas, digunakan untuk melihat apakah variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Data dapat dikatakan linear apabila memenuhi salah satu syarat, yaitu:

$$\text{Sig } F_{\text{linearity}} < 0,05$$

$$\text{Sig } F_{\text{deviationfromlinearity}} > 0,05$$

Tabel 6. Uji linearitas

Variabel	Sig Linearity (p)	Deviation From Linearity	Ket
Psychological terhadap Quality of work life	0,000	0,378	Linear

Analisis regresi linear sederhana menggunakan taraf signifikansi sebagai tolak ukur ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Beberapa kategori signifikansi dalam analisis ini, yaitu:

Table 7. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	R	R Square	Sig. (p)	Keterangan
Quality of Work Life terhadap Psychological well-being	0,509	0,259	0,000	Hipotesis diterima

Berdasarkan hasil uji analisis antara *quality of work life* terhadap *psychological well-being* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,509 dan taraf sig (p) = 0,000 ($< 0,05$) maka hipotesis diterima, yaitu *quality of work life* berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *psychological well-being*. Semakin tinggi *quality of work life* guru maka semakin tinggi juga *psychological well-being*nya.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dapat diketahui dengan koefisien determinan korelasi dikalikan 100%. Berdasarkan hasil uji

analisis diketahui bahwa determinan korelasi *quality of work life* terhadap *psychological well-being* adalah 0,259 maka besarnya pengaruh *quality of work life* terhadap *psychological well-being* adalah $0,246 \times 100\% = 25,9\%$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dinyatakan hipotesis diterima. Artinya, tingkat *psychological well being* guru SMK Muhammadiyah Imogiri Yogyakarta dapat ditinjau melalui *quality of work life* dengan presentase peran sebesar 25,9%, semakin tinggi *quality of work life* yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi juga *psychological well being* yang dimilikinya.

Temuan penelitian yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Hardjanti et al. (2017) kepada para perawat di Rumah Sakit X Kota Malang sejumlah 72 orang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) para perawat secara signifikan berpengaruh positif terhadap *psychological well being*. *Quality of work life* berkaitan dengan upaya perbaikan yang dilakukan dalam organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi.



Gambar 1. Peran quality of work life terhadap psychological well being

Aspek-aspek yang terdapat pada *quality of work life* (kepuasan kerja, kesejahteraan umum, hubungan rumah dan pekerjaan, stress kerja, kontrol kerja, dan kondisi kerja) dapat berpengaruh terhadap *psychological well being*. Sesuai dengan penelitian Babalola & Odusanya (2015) yang dilakukan di Rumah Sakit X Nigeria menemukan bahwa responden

sebanyak 114 perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki kesejahteraan psikologis yang baik. Sebanyak 94,7% perawat yang melaporkan tingkat kepuasan kerja tinggi tidak mengalami tekanan psikologis dalam pekerjaannya, faktor-faktor positif yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat berperan secara signifikan meningkatkan kesejahteraan psikologi.

Serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurt & Demirbolat (2018) kepada 12.714 guru yang bekerja di sekolah menengah resmi di Provinsi Ankara dengan temuan hasil bahwa kepuasan kerja berperan terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian lain juga dilakukan oleh Saraswati & Lie (2020) kepada 250 karyawan dari berbagai sektor usaha dan latar belakang demografis ditemukan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well being*. Temuan lebih lanjut juga menunjukkan bahwa *psychological well being* dominan dan signifikan dipengaruhi oleh *work life balance*.

Stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian Washinta & Hadi (2021) yang dilakukan kepada 41 karyawan di salah satu universitas Surabaya menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Hal ini dipengaruhi oleh beban tugas yang terlalu banyak dan jumlah pegawai yang terlampaui sedikit mengakibatkan stres yang dapat menyebabkan kesejahteraan psikologis menurun. Didukung oleh penelitian Leonardi & Astuti (2023) yang

melibatkan 385 partisipan guru di daerah Jabodetabek dengan hasil uji korelasi sangat signifikan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Hubungan negatif tersebut dapat diartikan semakin tinggi stres kerja pada guru, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Selain itu, Li & Hasson (2020) juga menyebutkan bahwa stres merupakan suatu ciri kehidupan yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis.

Penelitian yang dilakukan oleh Singh et al. (2023) pada 210 responden di India, menunjukkan adanya pengaruh negatif maupun positif kontrol kerja terhadap *psychological well being*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol waktu kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres psikologis. Kontrol waktu kerja yang rendah dapat berpengaruh terhadap stres psikologis yang rendah. Sedangkan kontrol pekerjaan yang rendah dan kontrol hari kerja yang rendah dapat berdampak terhadap stres psikologis yang tinggi. Berdasarkan temuan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kontrol pekerjaan dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kesejahteraan psikologis, namun tergantung pada dimensi kontrol kerja yang dipertimbangkan.

Penelitian tentang kondisi kerja yang dilakukan oleh Belloni et al. (2022) di Inggris pada sampel 8.661 orang menunjukkan bahwa kondisi kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dari para karyawan. Pengaruh kondisi kerja lebih berpengaruh bagi pekerja perempuan. Peningkatan kondisi kerja seperti keterampilan dan kebijaksanaan, kualitas waktu kerja, dan intensitas kerja

dapat meningkatkan hasil kesehatan mental seperti hilangnya kepercayaan diri, kecemasan, disfungsi sosial, dan risiko depresi klinis. Kondisi kerja kurang dapat berpengaruh pada pekerja laki-laki. Penelitian ini membuktikan bahwa kondisi kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, walaupun perempuan lebih banyak dipengaruhi daripada pria.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *psychological well-being* guru di SMK Muhammadiyah Imogiri Yogyakarta. Semakin tinggi *quality of work life* yang dimiliki oleh guru, semakin tinggi pula tingkat *psychological well-being* yang dapat dicapai. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa aspek-aspek dari *quality of work life* yaitu kepuasan kerja, kesejahteraan umum, hubungan antara rumah dan pekerjaan, stress kerja, kontrol kerja, serta kondisi kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada individu.

DAFTAR PUSTAKA

Babalola, E. O., & Odusanya, O. (2015). Job Satisfaction and Psychological Well-being among Mental Health Nurses. *International Journal of Translation & Community Medicine*, February, 64-70. <https://doi.org/10.19070/2333-8385-1500012>

Belloni, M., Carrino, L., & Meschi, E. (2022). The impact of working conditions on mental health: Novel evidence from the UK. *Labour Economics*, 76(April), 102176. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102176>

Clarke, P. J., Marshall, V. W., Ryff, C. D., & Wheaton, B. (2001). Measuring psychological well-being in the Canadian study of health and aging. *International Psychogeriatrics*, 13(S1), 79-90,

doi: 10.1017/S1041610202008013

Easton, S., & Van Laar, D. L. (2012). User manual of the work related quality of life scale (WRQoL). UK: Portsmouth: University of Portsmouth

Fithria, W.S. (2018.). *Psychological well being pada pekerja ditinjau dari Psychological Capital, Workplace Spirituality, dan Work-Life Balance*. (Tesis Tidak Diterbitkan) Universitas Gadjah Mada

Hardjanti, I. W., Noermijati, & Dewanto, A. (2017). Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital. *Kesmas*, 12(1), 7-14. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v12i1.1144>

Kimberly., & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan *psychological well-being* dan *work engagement* pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. Skripsi. Universitas Indonesia.

Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *Jurnal AGORA*, 6(2), 1-6. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/7714/7007>

Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2018). Investigation of the Relationship Between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87. <https://doi.org/10.5539/jel.v8n1p87>

Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Guru. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), m26-37. <https://doi.org/10.24912/provitae.v16i2.26700>

Li, Z. S., & Hasson, F. (2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. *Nurse Education Today*, 90(November 2019), 104440. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104440>

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>

Maulana, A. (2015). Hubungan Antara Quality of Work Life Dengan Turnover Intention Pada Karyawan. (Skripsi tidak diterbitkan) Universitas gadjah Mada.

Rasheed, A., Khan, S., dan Ramzan, M. (2013). Antecedents and Consequences of Employee

- Engagement: The Case of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly* 2013, Volume 4, Number 4 ISSN 2152-1034.
- Ryff, C. D. (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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). *Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure*. 478(Ticash), 580–587. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089>
- Singh, P., Bhardwaj, P., & Sharma, S. K. (2023). Association between job control and psychological health in middle-level managers. *Industrial Health*, 61(4), 240–249. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0071>
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stres dan Job Satisfaction terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331–1340. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1331-1340>