



RASA BERSYUKUR SEBAGAI PREDIKTOR KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEKERJA

Wafa Wafiah, Wustari L. Mangundjaya

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Kota Bekasi, Indonesia

Artikel info	ABSTRAK
<p>Corresponding Author:</p> <p>Wustari L Mangundjaya wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id Universitas Bhayangkara Jakarta Raya</p>	<p>Penelitian ini mengenai pengaruh rasa bersyukur sebagai prediktor kesejahteraan psikologis pada pekerja di perusahaan X. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari rasa bersyukur sebagai prediktor kesejahteraan psikologis pada pekerja di perusahaan X di Bekasi dengan total 130 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan dengan metode <i>Slovin</i>. Alat ukur yang digunakan adalah skala rasa bersyukur dan skala kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian menggunakan uji regresi linear sederhana dengan taraf nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,01$) dengan besaran 0,227. Untuk itu, terdapat pengaruh rasa bersyukur terhadap kesejahteraan psikologis. Dengan terbuktinya pengaruh rasa bersyukur terhadap kesejahteraan psikologis pekerja, maka untuk dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka, diperlukan peningkatan rasa bersyukur. Berbagai kegiatan dapat dilakukan antara melalui pelatihan, <i>workshop</i>, <i>coaching</i> dan kegiatan lainnya diharapkan dapat lebih meningkatkan kesejahteraan psikologis bagi pekerja di perusahaan.</p> <p>Keywords: <i>Rasa Bersyukur, Kesejahteraan Psikologis</i></p>
<p>This article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)</p>	

PENDAHULUAN

Harter, Schmid, dan Keyes (2003) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu dan efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu perusahaan. Selain itu, King dan Diener (2005) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi akan lebih bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya. Untuk itu, memerhatikan kesejahteraan psikologis dari pekerja adalah hal yang penting bagi organisasi karena dapat memengaruhi bagaimana perilaku pekerja itu sendiri dalam pengambilan keputusan yang dilakukan, serta interaksinya dengan rekan kerja (Warr dalam Rasulzada, 2007).

Menurut Ryff dan Keyes (1995) kesejahteraan psikologis merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif.

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah-masalah mental saja, tetapi kondisi mental yang dianggap sehat dan berfungsi maksimal. Dalam hal ini, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis, antara lain usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya (Ryff, 1989). Selain itu, Wood, Joseph, dan Maltby (2009) mengatakan bahwa rasa bersyukur menjadi salah satu kekuatan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis yang dapat memberikan keberuntungan bagi individu. Rasa bersyukur adalah pernyataan penghargaan atas sukacita yang telah Allah limpahkan kepada kita. Rasa bersyukur di tempat kerja akan menghasilkan lebih banyak nikmat dan banyak tunjangan, seperti gaji yang lebih besar, jalur karier yang meningkat, dan kepercayaan, serta kemungkinan hal-hal tambahan yang belum pernah terpikirkan sebelumnya (Ariyanto, 2023).

Dalam hal ini, McCullough, Emmons dan Tsang (2002), menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap rasa bersyukur individu, karena religiusitas menyadarkan individu bahwa yang terjadi dalam hidup merupakan suatu hal yang dikaruniakan kepadanya. Oleh karena itu rasa bersyukur sebagai salah satu hal yang berhubungan dengan religiusitas juga diasumsikan memiliki kontribusi dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis. Emmons dan McCullough (2003), lebih lanjut mengatakan bahwa bersyukur telah dikonseptualisasikan sebagai suatu bentuk perasaan atau emosi, sikap, kebajikan moral, kebiasaan, sifat kepribadian, atau respon koping pada individu dalam menjalani kehidupannya. Rasa bersyukur sangat efektif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis seperti membangun sumber daya manusia, sosial, dan spiritual (Emmons dan Cullough, 2003).

Untuk mengetahui fenomena tersebut pada pekerja perusahaan X di Bekasi, maka peneliti melakukan survei kepada pekerja di perusahaan X untuk memperkuat data mengenai fenomena yang hendak diteliti. Berdasarkan hasil survei tersebut, diperoleh data dan fakta di lapangan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi pekerja antara lain adalah adanya dukungan sosial yang diperoleh dari rekan kerja saat berada di lingkungan kerja, juga religiusitas yang dimiliki pekerja dari kehidupan sehari-hari dengan rasa bersyukur atas apa yang pekerja capai di tempat kerja ataupun di kehidupannya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memiliki rasa bersyukur dan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah rasa bersyukur dapat menjadi prediktor kesejahteraan psikologis pada pekerja.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi merupakan domain umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kesimpulan yang dapat ditarik. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja pada perusahaan X di Bekasi yang berjumlah 184 pekerja. Menurut (Periantalo, 2016) sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi yang kemudian dijadikan subjek untuk pengambilan data

penelitian. Berdasarkan perhitungan sampel dengan rumus *slovin*, diketahui sampel yang digunakan untuk penelitian sebanyak 126. Untuk mengantisipasi terjadinya kesalahan, maka sampel digenapkan menjadi minimal 130 responden. Karakteristik responden adalah pekerja di perusahaan X dengan usia 18 – 35 tahun dengan lama bekerja minimal 1 tahun.

Teknik pengambilan sampel adalah teknik *non-probability sampling* teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur dari populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). Proses pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan *platform online google form*. Dalam hal ini penggunaan *Google Form* membantu peneliti dalam proses pembuatan kuesioner, penyebaran data, hingga pengolahan data. Bentuk skala yang akan digunakan adalah skala *Likert* yang memiliki perbedaan penilaian dengan skala 6 yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pada penelitian ini, data mengenai tingkat rasa bersyukur dan kesejahteraan psikologis dari pekerja di Perusahaan X dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner rasa bersyukur berdasarkan konsep dari McCullough (2009). Dalam hal ini, alat ukur yang digunakan untuk mengukur rasa bersyukur adalah skala *The Gratitude Questionnaire-Six Item Form (GQ-6)*, dimana alat ukur yang digunakan telah diadaptasi dan dimodifikasi oleh Mangundjaya (2023) menjadi 6 (enam) skala dan sudah diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia.

Untuk menguji komponen kesejahteraan psikologis digunakan skala kesejahteraan psikologis dari *Ryff's scales of Psychological wellbeing* (Ryff, 1989). Dimana alat ukur yang digunakan telah diadaptasi dan sudah diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia yang terdiri dari enam aspek yaitu, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi.

Analisis regresi dilakukan untuk membantu mengidentifikasi apakah rasa bersyukur dapat memprediksi kesejahteraan psikologis pekerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier, dimana rasa bersyukur menjadi variabel independen dan kesejahteraan psikologis menjadi variabel dependen. Dengan menggunakan pendekatan regresi dalam penelitian, dapat memperoleh bukti empiris tentang pengaruh dari rasa bersyukur terhadap kesejahteraan psikologis pada pekerja di Perusahaan X (Periantalo, 2016).

HASIL

Profil Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pekerja Perusahaan X di Bekasi. Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel pada pekerja. Berikut ini merupakan gambaran profil responden pekerja perusahaan X di Bekasi yang berusia 18-35 tahun.

Tabel 1 Profil Responden

	Profil	N	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	62	47.7%
	Wanita	68	52.3%
Usia	<23 Tahun (Gen Z)	23	17.7%
	>23-42 Tahun (Milenial)	107	82.3%
Pendidikan	SLTA	33	25.4%
	D3	23	17.7%
	S1	73	56.2%
	S2	1	0.8%
Pekerjaan	Non Staff	33	25.4%
	Staff	79	60.8%
	Supervisor	13	10%
	Manager	5	3.8%
Lama Bekerja	1-2 Tahun	63	48.5%
	3-4 Tahun	52	40%
	>4 Tahun	15	11.5%

Berdasarkan tabel tersebut diatas, terlihat bahwa dari 130 responden, wanita lebih banyak daripada responden pria. Selain itu, bersarkan usia diketahui bahwa generasi milenial lebih banyak daripada generasi Z. Selanjutnya, berdasarkan latar belakang pendidikan bahwa responden dengan latar belakang S1 lebih banyak daripada responden latar belakang lainnya dan berdasarkan jabatan pekerjaan diketahui bahwa responden sebagai staf lebih banyak daripada jabatan responden lainnya. Serta pada lama bekerja diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-2 tahun lebih banyak daripada responden lainnya.

Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, sesuai dengan perhitungan validitas dengan menggunakan batasan minimum $p < 0.30$, maka hasil data uji validitas menggunakan SPSS versi 25 tertera pada tabel validitas skala kesejahteraan psikologis dan skala rasa bersyukur sebagai berikut:

Tabel 2 Validitas kesejahteraan psikologis

No.	Aspek	Indikator	Sebelum Uji	Sesudah Uji
			Coba	Coba
			Fav	Fav
1	Intensitas (<i>Intensity</i>)	Banyak hal dalam hidup yang patut di syukuri	1	1
2	Frekuensi (<i>Frequency</i>)	Setiap hari semakin sering bersyukur	2	2
3	Rentang (<i>Span</i>)	Rasa bersyukur yang timbul dalam berjalannya waktu	3,5,6	3,5,6
4	Tujuan (<i>Density</i>)	Merasa bersyukur atas hasil yang dicapai	4	4
Total			6	6

*aitem gugur

Tabel 3 Validitas Rasa Bersyukur

No.	Aspek	Indikator	Sebelum Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
			Fav	Unfav	Fav	Unfav
1	Penerimaan Diri	Mengenali dan menerima diri	18	6	18	6,12
			30*	12		
			36*	24*		
				42*		
2	Hubungan positif dengan orang lain	Memiliki hubungan yang positif dengan orang lain	10	4	10	4,16
			28*	16		
			34*	22*		
				40*		
3	Otonomi (Kemandirian)	Mampu mengatasi masalah, mengambil keputusan dan mengevaluasi diri sendiri	13	1	13	1,7
			19	7		
			31*	25*		
				37*		
4	Penguasaan Lingkungan	Mampu beradaptasi dengan baik	14	2	14	2,8
			36*	8		
			32*	20*		
				38*		
5	Tujuan Hidup	Memiliki tujuan hidup yang ingin di capai	5	11	5,17	11
			17	29*		
			23*	35*		
				41*		
6	Pengembangan Diri	Mampu mengenali potensi dalam diri	3	9	3,15	9
			15	21*		
			27*	33*		
				39*		
Total			42		18	

Reliabilitas

Skor reliabilitas memiliki rentang dari 0,0 sampai 1,0. Hasil pengujian reliabilitas pada skala rasa bersyukur sebesar 0,851 dan skor reliabilitas pada skala kesejahteraan psikologis sebesar 0,883. Hal ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

	Skor Reliabilitas	Keterangan
Skala Rasa Bersyukur	0,851	Reliabel
Skala Kesejahteraan Psikologis	0,883	Reliabel

Analisis Deskriptif

Jumlah responden yang telah berpartisipasi pada penelitian ini memenuhi jumlah minimum responden yang telah ditentukan. Total responden berjumlah 130 orang. Dalam hal ini hasil yang ditentukan adalah mean berdasarkan skala dan bukan total mean. Skala yang digunakan skornya dari 1 sampai 6 menjadi berikut :

Tabel 5 Profil Demografis

	Mean	Median	S.D
Skala Rasa Bersyukur	5,15	5,00	0,712
Skala Kesejahteraan Psikologis	4,82	4,72	0,651

Tabel 6 Kategorisasi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Rasa Bersyukur			Kesejahteraan Psikologis		
	Mean	SD	Sign.	Mean	SD	Sign.
Jenis Kelamin						
Pria	5,24	0,71	0,846	4,86	0,69	0,095
Wanita	5,08	0,71		4,79	0,62	
Usia						
<23 Tahun (Gen Z)	5,36	0,64	0,179	4,94	0,66	0,907
>23-42 Tahun (Milenial)	5,12	0,72		4,79	0,65	
Pendidikan						
SLTA	5,32	0,77	0,157	4,88	0,76	0,35
D3	5,32	0,67		4,77	0,78	
S1	5,04	0,69		4,82	0,54	
S2	4,83	0		3,72	0	
Pekerjaan						
Non Staff	5,07	0,79	0,874	4,78	0,65	0,162
Staff	5,18	0,71		4,83	0,64	
Supervisor	5,22	0,56		5,05	0,72	
Manager	5,2	0,46		4,28	0,52	
Lama Bekerja						
1-2 Tahun	5,14	0,68	0,246	4,73	0,62	0,248
2-3 Tahun	5,09	0,75		4,88	0,59	
>4 Tahun	5,44	0,67		4,99	0,91	

Dari tabel karakteristik responden, dapat dilihat bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada karakteristik responden. Untuk itu, meskipun berdasarkan nilai *mean* baik pada rasa bersyukur maupun kesejahteraan psikologis, diketahui bahwa terdapat perbedaan nilai, tetapi karena tidak signifikan maka dapat diabaikan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini akan digunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* karena subjek penelitian berjumlah 130 responden.

Tabel 7 Uji Normalitas

	Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> (<i>Asymp.Sig</i>)	Uji Linieritas <i>Deviation form Linierity</i>
Sig.	0,2	0,338
Keterangan	Uji asumsi normalitas terpenuhi sig.	Uji asumsi linieritas terpenuhi sig.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (Asymp.Sig)* yang diperoleh sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Pada uji linieritas sebesar $0,338 (p > 0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang bersifat linier.

Kategorisasi Penelitian

Kategorisasi Rasa Bersyukur

Untuk mengukur rasa bersyukur, peneliti menggunakan skala rasa bersyukur yang terdiri dari 6 aitem valid dengan skor tertinggi 6 dan skor terendah 1 yaitu *favorable* sedangkan *unfavorable* skor tertinggi 1 dan skor terendah 6.

Tabel 8 Kategorisasi Rasa Bersyukur

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Persentase
Rendah	$X < 16$		
Sedang	$16 \leq X < 26$	14	10,8%
Tinggi	$X \geq 26$	116	89,2%
Total		130	100%

Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis

Untuk mengukur kesejahteraan psikologis, peneliti menggunakan skala kesejahteraan psikologis yang terdiri dari 18 aitem valid dengan skor tertinggi 6 dan skor terendah 1 yaitu favorable sedangkan unfavorable skor tertinggi 1 dan skor terendah 6.

Tabel 9 Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Persentase
Rendah	$X < 48$		
Sedang	$48 \leq X < 78$	22	16,9%
Tinggi	$X \geq 78$	108	83,1%
Total		130	100%

Uji Hipotesis

Uji Regresi

Pada bagian ini menggunakan uji regresi linear sederhana selanjutnya hal ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Untuk dapat melakukan uji regresi hal pertama yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan uji F yang terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10 Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	63,267	7,285		8,684	0,00**
1 Rasa Bersyukur	0,759	0,233	0,277	3,256	0,001**

Keterangan:

** l.o.s ($p < 0,01$)

Berdasarkan tabel *coefficients* tersebut, didapat persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Maka: } Y = 63,267 + 0,759 X$$

Dapat disimpulkan bahwa jika individu belum mencapai tingkat kesejahteraan psikologis pada kehidupannya maka rasa bersyukur pada pekerja di perusahaan X di Bekasi sebesar 63,267 selain itu, jika kesejahteraan psikologis mengalami peningkatan sebesar 1% maka rasa bersyukur pada individu akan mengalami peningkatan sebesar 0,759%.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rasa bersyukur terhadap kesejahteraan psikologis pada pekerja di perusahaan X di Bekasi. Penelitian ini melakukan uji asumsi dan regresi sehingga berhasil membuktikan bahwa rasa bersyukur dapat sebagai prediktor kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian menunjukkan mendukung penelitian-penelitian sebelumnya antara lain: penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anjani (2019), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara rasa bersyukur dengan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja paruh waktu. Dalam penelitian tersebut ditunjukkan bahwa semakin tinggi rasa bersyukur maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh mahasiswa. Sebaliknya, jika semakin rendah rasa bersyukur maka semakin rendah kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh mahasiswa.

Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hernanda, Sofiah dan Muslikah (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara rasa bersyukur dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada tenaga pengajar di Surabaya. Dari sejumlah penelitian yang telah dilakukan tersebut, terlihat bahwa rasa bersyukur memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis pada individu.

Sementara itu, penelitian ini untuk mengidentifikasi tidak hanya seberapa jauh hubungan yang ada, tetapi menunjukkan bahwa rasa bersyukur berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut: a) penelitian ini hanya dilakukan pada satu organisasi saja, sehingga tidak dapat digeneralisasikan, karena setiap organisasi memiliki budaya organisasinya masing-masing, yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Untuk itu, penelitian lanjutan di rekomendasikan untuk dilakukan di tempat lain dengan jenis dan tipe organisasi yang berbeda maupun lokasi yang berbeda. b) penelitian ini hanya mengukur 2 (dua) variabel yaitu rasa bersyukur dan kesejahteraan psikologis, padahal masih banyak variabel lain yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis. Untuk itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel yang berbeda.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh rasa bersyukur terhadap kesejahteraan psikologis. Dari hasil tersebut, dapat diartikan bahwa rasa bersyukur dapat menjadi prediktor kesejahteraan psikologis pada pekerja. Nilai dari koefisien regresi bersifat positif yang dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang positif antara rasa bersyukur terhadap kesejahteraan psikologis, maka dari itu hipotesis diterima. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa rasa bersyukur penting untuk dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang, sehingga berbagai cara perlu dilakukan untuk meningkatkan rasa bersyukur tersebut, antara lain dengan cara melakukan pelatihan, *workshop*, pemberian coaching serta berbagai hal yang dapat meningkatkan rasa bersyukur pada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto. (2023). Menjadi hebat karena bersyukur. Retrieved from <https://fpsc.uui.ac.id/blog/2023/01/15/menjadi-hebat-karena-bersyukur/>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3). Doi : 10.21070/acopen.6.2022.2195
- Emmons, R. A., McCullough, M. E. (2003). Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life. *Journal of Personality and social Psychology*, 84(2), 3377-389. <http://dx.doi.org/10.1036/0022-3514.84.2.377>.
- Harter, J. K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C.L.M. Keyes and J Haidt (Eds) *Flourishing, Positive Psychology and the Life Well-lived*. Washington DC, USA: American Psychological Society. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- King, J. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mangundjaya, W & Merdiaty, N (2023). What makes people survive when they are terminated in a difficult situation? Gratitude, self -efficacy, or optimism?. *White Paper*. Publikasi terbatas.
- McCullough, M.E., Emmons, R.A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 11(1), 52-58. DOI: 10.1037//0022-3514.82.1.112
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological wellbeing*. Departement of psychology work & organizational psychology division lund university, Swedan.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi-aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Ryff, Carol 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, Carol D, & Keyes, C. L. M. (1995).The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta