



Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa
Volume 3, No 1, Juli 2023
e-ISSN 2807-789X



Promotion Focus dan Employee Well-Being pada Guru di Pesantren X

Rahmi Lindri Wulandari^{1*}, Tuti Rahmi², Utari Febriani³

Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat, Indonesia

**E-mail: rahmilindri@student.unp.ac.id*

Abstract

This study aims to see how much the promotion focus contributes to employee well-being. This research uses a quantitative approach with a survey method. The data collection for this study used total sampling with 111 Islamic boarding school teachers participating as subjects who had filled out the promotion focus and employee well-being scale questionnaires. Data analysis in this study used simple regression analysis with the IBM SPSS Statistics 25 for Windows program. Based on the results of the hypothesis test, it can be seen that $p = 0.160$ ($p > 0.05$) so that H_0 is accepted H_a is rejected. This means that there is no contribution to promotion focus on employee well-being in Islamic Boarding School Teacher X.

Keyword: *Promotion Focus, Employee Wellbeing, Teacher*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi promotion focus pada employee well-being. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan total sampling dengan subjek yang berpartisipasi sebanyak 111 orang guru Pondok Pesantren yang telah mengisi kuesioner skala promotion focus dan employee well-being. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan program IBM SPSS Statistics 25 for Windows. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui $p = 0,160$ ($p > 0,05$) sehingga H_0 diterima H_a ditolak Artinya tidak terdapat kontribusi promotion focus terhadap employee well-being pada guru pondok Pesantren X.

Kata kunci: *Promotion Focus, Employee Well-Being, Guru*

PENDAHULUAN

Tenaga pengajar merupakan jantung dari layanan pendidikan karena dengan sistem insentif yang wajar dan berkeadilan, guru diharapkan dapat berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Tampaknya, dari sudut pandang, dalam lingkungan kehidupan guru saat ini, itu mungkin tidak sepenuhnya terwujud. Pengembangan dan peningkatan keprofesian guru dapat dilakukan melalui pembinaan dan pengembangan profesi guru secara berkelanjutan, terkait dengan perolehan sks jabatan profesional, untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja guru dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme harus diselaraskan dengan upaya memberi penghargaan, meningkatkan kesejahteraan staf, dan melindungi guru.

Employee well-being adalah sebagai kualitas hidup karyawan dan status psikologis di tempat kerja, *employee well-being* dapat secara luas digambarkan sebagai kualitas keseluruhan dari pengalaman dan fungsi karyawan di tempat kerja. (Siegrist et al dalam Zheng, 2015). Pentingnya *employee well-being* yang diberikan perusahaan kepada staf dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan siklus kerja, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan nyaman (Hasibuan, 2016).

Employee well-being sangat penting dan berguna untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental staf mereka. Memastikan keselamatan karyawan akan menciptakan kedamaian, moralitas, dedikasi, disiplin dan loyalitas karyawan kepada perusahaan, sehingga jumlah karyawan yang merusak diri sendiri relatif rendah. Banyak peneliti percaya bahwa keselamatan karyawan lebih dari sekedar mencegah karyawan dari sakit fisik. Karyawan yang sukses adalah karyawan yang kaya secara fisik dan mental untuk menyumbangkan loyalitas dalam bekerja. (Zahro, 2018).

Minimnya penelitian yang menggambarkan bagaimana tingkat *employee well-being* pada guru membuat penelitian ini memilih fokus subjek di lingkungan tenaga pendidik. Sebagaimana informasi yang beredar, bahwa istilah “guru tanpa tanda jasa” memang patut disandang oleh para tenaga pendidik di Indonesia. Masih banyak guru dengan gaji dibawah rata-rata dengan beban kerja yang tidak seimbang. Jarak tempuh mengajar yang jauh, tidak adanya promosi jabatan, gaji yang minim, topoksi kerja yang lebih dari satu, serta kurangnya perhatian pemerintah terhadap nasib mereka, tidak membuat mereka patah semangat untuk tetap menjalankan profesi sebagai guru.

Berdasarkan kerangka teoritis *promotion focus* dapat meningkatkan *employee wellbeing* karena *promotion focus* memotivasi individu untuk menginvestasikan sumber daya pengaturan diri mereka dalam mengejar hasrat dan cara hidup mereka pendekatan konsistensi (Higgins, 1997, 1998; Halbesleben et al., 2014; Hobfoll, 1989). *Promotion focus* dapat mengarah pada siklus penguatan diri dari memperoleh sumber daya dan meningkatkan *employee wellbeing* setiap hari (Halbeben & Wheeler, 2012). Selain itu, mengejar tujuan menekankan ada atau tidaknya hasil positif (Higgins, 1997; Higgins dan Tykocinski, 1992). Akibatnya, *promotion focus* juga dapat memicu perolehan sumber daya dan *employee wellbeing* yang lebih besar, karena memungkinkan karyawan mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang akuisisi sumber daya yang lebih baik dari lingkungan.

Menurut Brockner dan Higgins (2001) *promotion focus* merupakan suatu bagian yang relevan terhadap kreativitas karena *promotion focus* berhubungan dengan keinginan atau hasrat dan pekerjaan yang beresiko dan hal tersebut mempunyai dampak positif bagi individu yang bergerak di bidang kreativitas.

Promotion focus peka terhadap hasil positif dimana seseorang akan cenderung mendekati tujuan yang diinginkan. Pada sebagian besar pekerjaan memiliki keadaan akhir yang berbeda-beda yang mana memiliki kaitannya dengan harapan dan aspirasi seseorang (Higgins et al.,2020). *Promotion focus* berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan, kebahagiaan dalam bekerja dan prestasi yang lebih kreatif pada karyawan (koopmann et al.,2016).

Seseorang dengan *Promotion focus* biasanya mencapai tujuan yang diinginkan harus memiliki semangat untuk mencapai keuntungan dan kemajuan (Higgins, 1997). *Promotion focus* adalah karakteristik manusia yang suka tantangan, sesuatu yang baru, suka mencoba-coba dan berani untuk menghadapi resiko serta kebanyakan pribadi tersebut merupakan pribadi yang memiliki sifat hedonisme, selain itu *promotion focus* memberikan pengaruh terhadap psikologis manusia tentang mendapatkan atau kehilangan. Orang dengan *Promotion focus* ini dikenal dengan orang yang senang mengambil risiko, bekerja cepat, memiliki mimpi yang besar, dan kreatif. Sikap kerja yang cepat, senang mengambil risiko membuat orang dengan *Promotion focus* ini rentan melakukan kesalahan, tidak memikirkan semuanya dan tidak memiliki rencana cadangan jika terjadi suatu masalah (Grant & Higgins, 2013).

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren X, saat ini berjalan dengan sistem Madrasah, yang mengejar keseimbangan antara aspek pengajaran yang menekankan pada

proses transformasi ilmu pengetahuan dan aspek pendidikan yang menekankan pada pembentukan kader ulama. Pesantren ini memiliki lebih kurang dari 2000 orang dan berbagai macam-macam daerah seperti Jakarta, Papua, Riau, Medan, Aceh, Palembang, Lampung, Bengkulu dan Daerah lainnya di Indonesia. Program pendidikan yang menjadi unggulan diantaranya adalah pembelajaran Kitab Kuning, Kegiatan Khidmatul Ummah, Pelatihan Bahasa Arab dan Bahasa Inggris kemudian Prestasi Akademik MA dan MTs Terakreditasi "A". Inovasi-inovasi yang ada ini tentunya tidak terlepas dari kontribusi para guru dalam memberikan pengetahuan serta ide-idenya guna kemajuan pesantren. Untuk sampai pada tahap itu, penting untuk melihat bagaimana tingkat *employee well-being* yang dimiliki para guru pesantren serta apakah *promotion focus* menjadi salah satu variabel yang meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja.

Tingkat pendidikan yang luar biasa dari para guru menggambarkan bahwa tenaga pendidik di Pesantren X adalah mereka-mereka yang mungkin memberikan pengabdian kepada kampung halaman. Tidak mudah untuk lulusan luar negeri bekerja di kampung halaman dengan gaji yang mungkin belum bisa menutupi biaya mereka selama pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *promotion focus* pada *employee wellbeing* Guru Pondok Pesantren X. Dengan manfaat teoritis yang bisa digunakan sebagai wawasan, literatur, dan informasi bagi pembaca, serta manfaat praktis yang dapat dijadikan pedoman acuan dan referensi untuk meningkatkan *employee wellbeing*.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *survey* dengan *promotion focus* sebagai variabel prediktor dan *employee well-being* sebagai variabel kriterium. Pengambilan data yang dilakukan ialah secara *online* dengan mengisi tautan *google form* yang disebarluaskan melalui *platform whatsapp*. Teknik pengambilan data dilakukan dengan *total sampling* dengan jumlah 111 guru yang aktif mengajar dan memiliki status sebagai pegawai tetap yang bekerja di pondok pesantren yang telah mengisi *informed consent* dan bersedia mengisi skala penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi dua skala penelitian yaitu *promotion focus scale* yang diadaptasi oleh (Rahmi, Agustiani, et al., 2021) dengan item berjumlah 9 item, dengan skor 1-5 dan pilihan jawaban dari 'sangat tidak setuju' hingga 'sangat setuju' dengan *Cronbach's Alpha* ($\alpha = 0,733$). Selanjutnya pada, *Employee wellbeing scale* yang dibentuk dan dikembangkan oleh Zheng (2015) dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh (Rahmi et al., 2021) memiliki rentang 1-7 *likert* dimana 1 mewakili sangat tidak setuju

hingga 7 sangat setuju dengan nilai *Cronbach's Alpha* ($\alpha = 0,942$). Teknik analisis data statistik yang digunakan dalam studi ini ialah teknik analisis regresi sederhana *SPSS 25 for Windows*.

Pada penelitian ini dalam mengetahui kontribusi *promotion focus* dan *employee wellbeing* pada Guru Pondok Pesantren X, dilakukan dua uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *one simple komogorov smirnov*. Dan uji linearitas bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas memiliki kontribusi yang linier dengan variabel terikat.

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *promotion focus* pada *employee wellbeing* pada Guru Pondok Pesantren X. Subjek penelitian ini berjumlah 111 orang guru. Deskripsi data dalam penelitian ini terdiri dari skor rerata hipotetik dan skor rerata empirik. Kedua skor tersebut diperoleh melalui skala *promotion focus* dan skala *employee well-being* yang dijelaskan pada tabel dibawah.

Tabel 1. Deskripsi Data *Promotion Focus* dan *Employee Well-being*

| Variable | Skor Hipotetik | | | | Skor Empirik | | | |
|----------------------------|----------------|-----|------|----|--------------|-----|------|------|
| | Min | Max | Mean | SD | Min | Max | Mean | SD |
| <i>Promotion Focus</i> | 9 | 45 | 27 | 6 | 24 | 63 | 43,5 | 14,5 |
| <i>Employee Well-Being</i> | 18 | 126 | 72 | 18 | 47 | 122 | 84,5 | 28,2 |

Pada tabel 1 dijelaskan bahwa rerata empirik *promotion focus* pada guru di Pondok Pesantren X sebesar 43,5, sedangkan nilai rerata hipotetiknya berjumlah sebesar 27. Ini menunjukkan bahwa secara umum nilai rerata empirik subjek pada variabel *promotion focus* lebih besar dibanding rerata hipotetiknya, artinya subjek dalam penelitian ini memiliki *promotion focus* yang lebih tinggi dibandingkan populasi pada umumnya. Kemudian rerata empirik pada variabel *employee well-being* berjumlah sebesar 84,5, sedangkan nilai rerata hipotetiknya sebesar 72, hal ini menunjukkan bahwa Guru Pondok Pesantren X memiliki *employee well-being* yang lebih tinggi dari keseluruhan populasi. Kemudian dilakukan kategorisasi data berdasarkan deskripsi data yang telah ditemukan.

Tabel 2. Kategorisasi Subjek berdasarkan Skor *Employee Well-being*

| Rumus | Skor | Kategori | Subjek | |
|--|------------------------|---------------|--------|-------|
| | | | F | % |
| $X \geq \mu + (1,5\sigma)$ | $X > 38,55$ | Sangat Tinggi | 18 | 16,2% |
| $\mu + (0,5\sigma) < X \leq \mu + (1,5\sigma)$ | $34,85 < X \leq 38,55$ | Tinggi | 39 | 35,1% |
| $\mu - (0,5\sigma) < X \leq \mu + (0,5\sigma)$ | $31,15 < X \leq 34,85$ | Sedang | 34 | 30,6% |
| $\mu - (1,5\sigma) < X \leq \mu - (0,5\sigma)$ | $27,45 < X \leq 31,15$ | Rendah | 16 | 14,4% |
| $X < \mu - (1,5\sigma)$ | $X < 27,45$ | Sangat Rendah | 4 | 3,6% |

Berdasarkan tabel kategorisasi skala *employee well-being* pada Guru Pesantren X, diketahui bahwa 18 subjek berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 16,2%, selanjutnya 39 subjek berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 35,1%. 34 subjek lainnya berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 30,6%, subjek yang berada pada kategori rendah berjumlah 16 subjek dengan persentase sebesar 14,4%, dan subjek dengan kategori sangat rendah berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 3,6%. Bisa disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *employee well-being* pada kategori tinggi, artinya Guru Pondok Pesantren X sebagian besar merasa puas dengan apa yang mereka miliki baik dari aspek keluarga, pekerjaan, maupun kondisi psikologi (bertumbuh, prestasi, dan aktualisasi).

Tabel 3 kategori skor *promotion focus* pada Guru Pondok Pesantren X diketahui bahwa dari 111 subjek penelitian, sebagian besar subjek memiliki skor *promotion focus* pada kategori sangat tinggi, yakni sebanyak 66 orang dengan persentase sebesar 59,5%. Kemudian 30 subjek lainnya berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 27%. Subjek dengan nilai *promotion focus* pada kategori sedang berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 9%, selanjutnya sebanyak 2 subjek memiliki nilai *promotion focus* pada kategori rendah dengan persentase sebesar 1,8% dan 3 subjek lainnya menduduki kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 2,7%. Dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki nilai *promotion focus* pada kategori sangat tinggi, artinya Guru Pesantren X memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kualitas diri dalam bekerja sehingga mereka mampu bersaing agar mencapai posisi atau jabatan yang dicita-citakan.

Tabel 3. Kategorisasi Subjek berdasarkan Skor *Promotion Focus*

| Rumus | Skor | Kategori | Subjek | |
|--|-------------------|---------------|--------|-------|
| | | | F | % |
| $X \geq \mu + (1,5\sigma)$ | $X > 102$ | Sangat Tinggi | 66 | 59,5% |
| $\mu + (0,5\sigma) < X \leq \mu + (1,5\sigma)$ | $90 < X \leq 102$ | Tinggi | 30 | 27% |
| $\mu - (0,5\sigma) < X \leq \mu + (0,5\sigma)$ | $78 < X \leq 90$ | Sedang | 10 | 9% |
| $\mu - (1,5\sigma) < X \leq \mu - (0,5\sigma)$ | $66 < X \leq 78$ | Rendah | 2 | 1,8% |
| $X < \mu - (1,5\sigma)$ | $X < 66$ | Sangat Rendah | 3 | 2,7% |
| Jumlah | | | 111 | 100% |

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis penelitian. Winarsunu (2012) mengungkapkan bahwa analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat seberapa besar variabel *independent* (X) mempengaruhi atau berkontribusi terhadap variabel *dependent* (Y). Adapun hasil uji regresi linear sederhana antara variabel *promotion focus* dan *employee well-being* dijabarkan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

| | <i>Promotion Focus</i> | | | |
|----------------------------|------------------------|----|-------|-------|
| | N | Df | F | Sig. |
| <i>Employee Well-Being</i> | 111 | 1 | 1,711 | 0,955 |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan *Deviation from linearity* > 0,05 yaitu 0,955 dengan nilai F 1,711. Artinya antara variabel *promotion focus* dan *employee wellbeing* terdapat hubungan linear. Selanjutnya uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,160 ($p > 0,05$) yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel *promotion focus* dengan *employee wellbeing*.

DISKUSI

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi *promotion focus* terhadap *employee well-being* pada Guru Pesantren X. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kontribusi *promotion focus* terhadap *employee well-being* pada Guru Pesantren X. Sehingga menunjukkan bahwa *promotion focus* tidak mempengaruhi tinggi rendahnya *employee wellbeing* pada Guru Pondok Pesantren X.

Berbeda dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *promotion focus* mempengaruhi *employee well-being* yang ditunjukkan pada penelitian Koopmann et al., (2016) mengungkapkan bahwa *promotion focus* mempengaruhi *wellbeing* dengan positif. Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *promotion focus* tidak mempengaruhi

tinggi rendahnya *employee wellbeing* pada Guru Pondok Pesantren X. Hal itu disebabkan oleh Guru yang mengalami kesulitan dalam menerima tugas yang berisiko tinggi walaupun imbalannya tinggi dan hal itu sesuai dengan aitem pertanyaan dengan persentase paling kecil yakni, “*jika saya diberi kesempatan untuk dilibatkan dalam suatu tugas yang berisiko tinggi dan imbalan tinggi, saya pasti akan menerimanya*”.

Employee wellbeing pada Guru Pesantren X dalam penelitian ini memiliki tingkatan taraf yang tinggi, artinya guru memiliki kualitas hidup serta keadaan psikologis yang baik. Begitu juga pada skor aspek-aspek *employee well-being*, keseluruhan guru sebagian besar memiliki nilai *workplace well-being*, *life well-being*, dan *psychological well-being* pada taraf sangat tinggi. Ini membuktikan bahwa Guru Pondok Pesantren X memiliki keluarga yang memberikan dukungan sehingga menimbulkan kepuasan, kemudian lingkungan kerja guru juga memiliki pengaturan yang membuat para guru merasa puas.

Berdasarkan hasil penelitian, aspek *employee well-being* tertinggi pada penelitian ini terletak pada aspek *workplace well-being* dengan salah satu item yaitu “*bekerja merupakan pengalaman yang berarti bagi saya*”, pengalaman bekerja individu tentu mempengaruhi area pekerjaan maupun personal, dimana karyawan menghabiskan sepertiga hari di pekerjaan dan bahkan beberapa diantaranya masih mengerjakan tugas setelah jam kerja selesai. Pada karyawan yang memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi, maka akan menimbulkan emosi yang positif serta mampu membuat karyawan lebih produktif dalam pekerjaan dan merasa lebih bahagia (Agustin, 2022).

Tingkat *psychological well-being* yang tinggi mampu meningkatkan motivasi kerja yang berjalan lurus dengan pengembangan kemajuan pesantren (Lutfiana, 2023). Selain itu, kondisi *psychological well-being* yang tinggi pada guru juga mampu meningkatkan produktifitas dan kinerja para guru (Envick, 2012). Menurut Burke, Koyuncu, dan Duma (2010), *psychological well-being* juga dipengaruhi beban kerja dan keterlibatan kerja, semakin tinggi beban kerja yang diberikan, dan semakin rendah keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja, maka akan berdampak pada rendahnya *psychological well-being* para guru yang ditandai dengan semangat kerja berkurang, kondisi fisik yang menurun, gejala psikosomatis, dan kelelahan.

Pada variabel *promotion focus* aspek dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah aspek *ideals* pada aitem “*saya memikirkan cara untuk menggapai cita-cita saya*” Menurut penelitian Jung & Yoon, (2015) seorang karyawan hotel dengan *promotion focus* secara positif memperkirakan sikap dalam menguasai tugas mereka seperti memeriksa siasat baru

dalam meningkatkan kinerja. Orang dengan *promotion focus* melihat tujuan yang dilakukan untuk memperoleh imbalan. Mereka dikenal senang mengambil risiko, bekerja cepat, memiliki mimpi besar dan kreatif (Grant & Higgins, 2013).

Promotion focus sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being*. Namun, Tingkat *promotion focus* yang dimiliki para Guru Pondok X berada pada taraf sangat tinggi, ini diartikan bahwa lingkungan kerja para guru memotivasi mereka untuk aktif yang dijanjikan dengan adanya jenjang karir yang jelas. Menurut Munawir, Aliya, dan Bella (2022) *promotion focus* pada guru dapat meningkatkan proses pembelajaran yang berkualitas dengan pengembangan karir serta profesi guru. Selain itu, *promotion focus* juga dapat meningkatkan kompetensi guru melalui peningkatan kinerja seperti dalam hal kepribadian, pengetahuan akan anak didik, *problem solving*, dan *communication skill* (Connie, 2019).

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil serta hasil analisis data kontribusi *promotion focus* terhadap *employee wellbeing* pada Guru Pondok Pesantren X, dapat disimpulkan bahwa *promotion focus* pada Guru Pondok Pesantren X dapat dikelompokkan pada tingkatan pada taraf sangat tinggi dan *employee wellbeing* pada Guru Pondok Pesantren X dapat dikelompokkan pada tingkatan kategori tinggi. Berdasarkan hasil hipotesis diatas tidak terdapat kontribusi yang signifikan antara *Promotion Focus* terhadap *Employee Wellbeing* pada Guru Pondok Pesantren X.

REFERENSI

- Agustin, I & Maryam, E. W. (2022). Wellbeing workplace for pt x employee in sidoarjo. *Academia Open*, 6(2022, 1-11. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>
- Aulia, Jainap and Ananda (2022) 'Kesejahteraan Guru dan Pengembangan Jenjang Karir Guru', (3), pp. 1–9.
- Basman, F. A. U., Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2022). Employ Well-Being, Kepemimpinan Transformasional Dan Harga Diri Terhadap Employability Pada Guru Smk Muhammadiyah Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(1), 45-52.
- Burke, R.J., Koyuncu, M., & Durna, U. (2010). Workload, work satisfactions and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(3), 41-56.
- Cahyono, T. (2015). *Statistik uji normalitas*. Purwokerto: YASAMAN.
- Connie, C. (2019). Pengembangan Profesi dan Karir Guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(1).
- Envick, B. R. (2012). Investing in a healthy workforce: The impact of physical wellness

- on psychological wellbeing and the critical implications for worker performance. *Academy of Health Care Management Journal*, 8(1), 21-32.
- Frolenoka, B., & Dukule, O. (2017). Personnel adaptation in the workplace, the quality of working life and subjective well-being. *Information Technologies, Management and Society*, 10(1), 7–12. www.isma.lv
- Grant, H., & Higgins, E. T. (2013). Do You Play to Win—or to Not Lose? *Harvard Business Review*.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2012). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*. Advance online publication. DOI:10.1177/0149206312455246.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280–1300.
- Higgins, E. T. (2012). Regulatory focus theory. *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1*, 483–504. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n24>
- Higgins, E. T., & Crowe, E. (1997). Regulatory Focus and Strategic Inclinations : Promotion and Prevention in Decision-Making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(2), 117–132.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). Understanding regulatory focuses the role of employees' regulatory focus in stress coping styles, and turnover intent to a five-star hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(2), 283–307. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2013-0288>
- Koopmann, J., Lanaj, K., Bono, J., & Campana, K. (2016). Daily shifts in regulatory focus : The influence of work events and implications for employee well-being. March. <https://doi.org/10.1002/job>
- Medina, G.J.A., Ferrer, J.M.B., & Rodríguez, A.R.R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40–58.
- Munawir, M., Aliya, N., & Bella, Q. S. (2022). Pengembangan Profesi dan Karir Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 75-83.
- Rahma, U., Fauza, Z., Faizah, F., & Dara, Y. P. (2021). Peran Self-Monitoring sebagai Mediator antara Job Characteristics dan Well-Being pada Guru Sekolah Inklusi. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 11(2), 100-115.
- Rahmi, T., Agustini, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Jurnal Psikologi*, 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. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 329–335
- Suginam, S., Afriany, J., Julitawaty, W., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Kenaikan Gaji, Leadership Terhadap Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia The Effect of Position Promotion, Salary Increase, Leadership on Improving the Quality of Human Resources. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 203–214. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7318>
- Westrum, R. (2004). A Typology of organisational cultures. *Quality and Safety in Health Care*, 13(2), 22–28
- Winarsunu, T. (2012). *Statistik dalam penelitian psikologi pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). Job demands dan workplace well-being pada guru sekolah luar biasa negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 5(1), 28-38.
- Zahro SF. (2018). Hubungan Antara Work Value Dan Workplace Well-Being Pada Karyawan Pt Gressboard Mojokerto. Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas

Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Zheng, dkk. (2015). Employee Well-being In Organizations: Theoretical Model, Scale Development And Cross-cultural Validation. *Jurnal Of Organizational Behaviour*, 621-644.<https://doi.org/10.1688/ZIP-2014-01-Zwingmann>