



Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa
Volume 3, No 2, Oktober 2023
e-ISSN 2807-789X



Job Satisfaction dan Employee Well-Being pada Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri

Rayana Bestari*, Tuti Rahmi, Utari Febriani

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

**E-mail: rayana.bestari@student.unp.ac.id*

Abstract

This study aims to measure how far the contribution of job satisfaction to employees well-being in lecturer of islamic state religious colleges. This research using a quantitative approach with survey method while data collection. Technique using cluster sampling and obtained data from 118 lectures. Analyzed using simple linear regression analysis on SPSS Statistics 20 for windows. Based on the hypothesis value test result, obtained $P=0.000$ ($P<0.005$) and the results showed that job satisfaction contributed 24.1% ($R^2 = 0.241$) to employee well-being in lecturers of Islamic state religious colleges.

Keyword: *Job Satisfaction, Employee Well-Being, Lecturer*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana kontribusi job satisfaction terhadap employee well-being pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan data menggunakan cluster sampling dan diperoleh data sebanyak 118 orang dosen. Analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier sederhana dengan SPSS Statistics 20 for windows. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai, diperoleh data $P=0,000$ ($P<0,005$) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa job satisfaction memberikan kontribusi sebesar 24,1% ($R^2=0,241$) terhadap employee well-being pada dosen perguruan tinggi agama Islam negeri.

Kata kunci: *Job Satisfaction, Employee Well-Being, Dosen*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi agama islam negeri merupakan perguruan tinggi dibawah naungan kementerian agama yang mengedepankan Al-Quran dan Hadits sebagai dasar umum mata kuliah yang diajarkan dan menjadikan nilai-nilai islam masuk ke dalam setiap mata kuliah yang diajarkan (Fahri, 2017). Di perguruan tinggi agama islam terdapat dosen yang merupakan tenaga pendidik profesional di bidang keilmuannya dengan tugas utama untuk

mengembangkan, mentransformasikan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi melalui ilmu pendidikan, proses penelitian, dan mengabdikan kepada masyarakat (DPRI, 2005). Dalam perspektif Islam, keimanan dan ketakwaan seseorang dengan tujuan kebahagiaan di akhirat menjadi dasar terbentuknya *well-being* (Wangi et al., 2022). Kebahagiaan atas pencapaian diri yang dilakukan seorang dosen yang berpengalaman di lingkungan kerja menjadikan mereka memiliki *employee well-being* yang baik (Zheng et al., 2015). Dengan *employee well-being* yang baik, kesehatan psikologi dosen dapat meningkat, potensi yang dimilikinya dapat dikembangkan, sehingga kondisi perguruan tinggi dan dosennya juga dapat meningkat secara menyeluruh (Zheng et al., 2015).

Employee well-being (EWB) merupakan konsep yang cukup fleksibel bagi setiap generasi, lokasi, budaya, negara, dan norma hidup. Oleh karena itu pentingnya memahami *employee well-being* untuk lebih disiplin dan menemukan cara yang lebih efektif untuk memberikan keuntungan yang paling diinginkan, tidak hanya untuk individual tetapi juga organisasi (Adnan et al., 2021). Tidak hanya itu *employee well-being* juga dapat mendorong atau menaikkan kinerja dosen agar meningkat (Rozikin et al., 2020). Tujuan *employee well-being* berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan cara mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental dosen menjadi lebih baik. Secara efektif *employee well-being* dapat memotivasi dosennya untuk meningkatkan prestasi mereka karena merasa senang dan nyaman saat bekerja.

Employee well-being dosen di universitas negeri berfokus pada tujuan hidup dibandingkan universitas swasta yang berfokus pada hubungan positif dengan orang lain. (Akram, 2019). Oleh karena itu, pencapaian kebahagiaan dosen dapat menjadi seorang profesor atau guru besar. Hal ini juga disampaikan oleh peneliti melalui hasil wawancara terhadap Dosen R(37) dan F(28) dari Universitas Islam Negeri (UIN), harapan yang ingin mereka capai sebagai seorang dosen adalah menjadi guru besar karena tidak hanya relasi yang terus bertambah, namun pengalaman mereka di dunia pendidikan juga terus meningkat. Di Indonesia, *Well-being* pada dosen dalam perspektif Islam dilakukan untuk mengabdikan kepada Allah, berperilaku sesuai dengan syariat, menikmati dan menjaga kebahagiaan di akhirat nanti, dan percaya dengan rahmat yang diberikan-Nya. Oleh karenanya dosen menjalankan pekerjaannya dengan niat ikhlas, sehingga mereka bisa tetap nyaman dan menikmati pekerjaannya walaupun saat menghadapi situasi berat (Wangi et al., 2022).

Dengan menikmati pekerjaannya sebagai dosen, kegembiraan seorang dosen di perguruan tinggi negeri dapat tergambar. Menurut F menjadi dosen merupakan pekerjaan yang menyenangkan dibandingkan pekerjaan lain, tidak hanya mengajar tetapi juga dapat meng-

upgrade diri untuk terus belajar metode ilmu yang baru, karena metode pembelajaran yang terus mengalami perubahan kualitas pendidikan terbaru. R juga senang mengajar di perguruan tinggi dibandingkan sekolah, karena metode pembelajaran dan pengenalan karakter mahasiswa tidak sesulit anak sekolah. Karena waktu menjadi dosen di perguruan tinggi cukup fleksibel, saya bisa melakukan kegiatan pribadi seperti mengurus keluarga dan mengisi kegiatan lain yang bermanfaat setelah kelas mengajar usai.

Berbeda halnya dengan hasil wawancara Wangi et al., (2022) dimana ia menemukan ada dosen yang tidak bahagia dengan pekerjaannya, namun ia memilih bertahan karena merasa tanggung untuk keluar dan mengingat usia yang sulit untuk memperoleh pekerjaan baru. Hal tersebut berdampak pada kondisi fisiknya yang lelah dan mental yang tidak baik, sehingga terkadang ia melampiaskan amarahnya kepada mahasiswa saat mengajar. Dosen F juga menambahkan sulitnya melepas ikatan kerja di instansi pemerintah, panjangnya prosedur yang harus dilakukan dapat menyita waktu dan biaya untuk mengurusnya dan akhir pelepasan jabatan tersebut tidak sebanding dengan proses pemberhentiannya yang panjang. Sehingga lebih baik mereka bekerja hingga pensiun.

Dengan mementingkan kebahagiaan para dosen, *employee well-being* dapat memenuhi kepentingan perguruan tinggi (Makutika et al., 2018). *Employee well-being* mencakup tiga dimensi, yaitu *Life well-being* yang berfokus pada perawatan diri dan keluarga, lalu ada *Workplace well-being* yang berfokus pada kepentingan dalam bekerja, baik itu kompensasi dan tunjangan, gaya manajemen, pengaturan sistem kerja, pelayanan logistik, dan perlindungan tenaga kerja. Yang terakhir ada dimensi *Psychology well-being* yang berfokus pada proses pertumbuhan, sistem pembelajaran, prestasi kerja di perusahaan, dan pencapaian aktualisasi diri (Zheng et al., 2015).

Employee well-being tidak hanya berfokus pada kesehatan karyawan dan perkembangan pekerjaan, tetapi juga menilai hubungan keluarga dan *job satisfaction*. Tidak hanya dapat memberikan penghargaan tambahan, *employee well-being* juga meningkatkan *job satisfaction* dan mengurangi perasaan ketidaknyamanan saat bekerja (Rozikin et al., 2020). *Job Satisfaction (JS)* merupakan sekelompok perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan yang merancang dimensi *job satisfaction* individual manusia di sektor umum maupun pribadi (Spector, 1985). Suatu sikap yang menyangkut *Job satisfaction* merupakan penyesuaian diri karyawan dalam memahami situasi dan kondisi kerja, baik itu mengenai masalah upah, kondisi fisik dan sosial, dan psikologis. Hal tersebut menyebabkan *job satisfaction* cukup berpengaruh dalam meningkatkan *employee well-being* (Maharani et al., 2022).

Job satisfaction secara internal berkaitan dengan perasaan mereka selama bekerja dan motivasi secara eksternal memberikan perasaan bahagia akan fasilitas perusahaan, terlepas dari tanggung jawab pekerjaan mereka. *Job satisfaction* dapat dipahami melalui silsilah antara jumlah pekerjaan yang dikerjakan dengan ganjaran yang diterima seorang karyawan dengan banyaknya ganjaran yang yakini seharusnya diterima (Rini et al., 2013). *Job satisfaction* dosen dapat tercipta dan dijaga melalui berbagai kegiatan kerja yang mengutamakan keseimbangan antara jumlah kerja dengan penghargaan yang harus diterima (Utama et al., 2021).

Job satisfaction tersebut dapat diperoleh melalui gaji pokok yang memuaskan, kenyamanan dalam bekerja, sikap atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang baik dan hal tersebut meningkatkan *employee well-being* para karyawan (Maharani et al., 2022). Hasil Penelitian Dotulong, (2019); Ejaz et al., (2019); Makutika et al., (2018); dan Yang, (2014) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan dapat diterima pada *employee well-being*. Secara meta-analisis, tingkat *job satisfaction* secara signifikan berdampak pada kesehatan dan *employee well-being* (Faragher et al., 2013). *Job satisfaction* penting sebagai prediktor pentingnya kesehatan karyawan terkait masalah kelelahan, psikologis, dan lainnya. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *job satisfaction* terhadap *employee well-being* dosen perguruan tinggi agama islam negeri.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang berfokus pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri dengan pengambilan data secara *online* dengan media *google form* yang disebar kepada partisipan yang sesuai dengan kriteria. Teknik pengambilan data dilakukan menggunakan *cluster sampling* dan diperoleh data sebanyak 118 orang dosen. Alat ukur yang digunakan pada *employee well-being* milik Zheng et al., (2015) yang diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Rahmi et al., (2021) sebagai variabel dependen yang terdiri dari dimensi *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychology well-being* dan memiliki rentang skor likert 1-7, dimana 1 mewakili sangat tidak setuju hingga 7 sangat setuju. Adapun alat ukur *job satisfaction* milik Spector (1985) yang diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Azra et al., (2019) sebagai variabel independen yang terdiri dari aspek *salary*, *promotion*, *supervision*, *fringe benefit*, *contingent rewards*, *operating conditions*, *co-workers*, *nature of work*, dan *communication* dan memiliki rentang skor likert 1-6, dimana 1 mewakili sangat tidak setuju hingga 6 sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan *SPSS 20 for Windows*.

HASIL

Dalam penelitian ini, sebanyak 118 orang dosen berpartisipasi dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria yang dituju. Partisipan laki-laki (59,3%) cukup mendominasi dibandingkan perempuan (40,7%) dengan rentang Usia subjek yang mendominasi dalam penelitian ini berkisar antara 36-45 tahun sebanyak 43 orang (36,4%). Durasi lama bekerja para subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi dalam rentang waktu 2-5 tahun sebesar 36 orang (30,5%) dengan jabatan akademik didominasi oleh Lektor sebanyak 60 orang (50,8%). Pendidikan Terakhir didominasi oleh S2 sebanyak 72 orang (61,0%) dan provinsi Sumatera Barat mendominasi penelitian ini yakni 39 orang (33,1%) dengan asal perguruan tinggi didominasi oleh UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebanyak 23 orang (19,5%) dan status menikah menjadi data yang mendominasi status pernikahan yaitu sebanyak 109 orang (92,4%). Berikut rincian hasil penelitian kontribusi *job satisfaction* terhadap *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi agama islam.

Tabel 1. Deskripsi Skor Hipotetik dan Empirik Variabel *Employee Well-Being* dan *Job Satisfaction*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Employee Well-Being</i>	18	126	72	18	67	126	106,79	10,927
<i>Job Satisfaction</i>	36	216	126	30	67	211	148,40	25,609

Dapat dilihat bahwa skor empirik pada *employee well-being* dan *job satisfaction* lebih tinggi dibandingkan dengan skor hipotetik. Diketahui bahwa skor rata-rata empirik variabel *job satisfaction* ($148,40 > 126$) lebih tinggi dibandingkan skor hipotetik dan skor empirik variabel *employee well-being* ($106,79 < 72$) lebih tinggi dibandingkan skor hipotetik. Hal ini memberikan pemaknaan bahwa *job satisfaction* memberikan kontribusi yang baik terhadap *employee well-being* melebihi perkiraan alat ukur. Pada dimensi *employee well-being* nilai rata-rata empirik *workplace well-being* ($35,92 > 24$) menjadi nilai yang paling tinggi di dimensinya dan pada aspek *job satisfaction* nilai rata-rata empirik *nature of work* ($20,99 > 14$) menjadi nilai paling tinggi pada aspeknya.

Melalui hasil uji SPSS 20 for windows, didapatkan bahwa hasil uji normalitas dalam penelitian ini cukup signifikan (0,511), sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal. Pada hasil uji linearitas data diperoleh hasil data sebesar $P=(0,097 > 0,05)$.

Dengan demikian, hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Tabel 2. Ringkasan Analisis Regresi Linier Sederhana

Sumber	Jk	db	Rk	F empirik	F teoritik	Interpretasi
Regresi	3361.745	1	3361.745	36.761	3.94 (5%)	Signifikan
Residu	10607.958	116	91.448			
Total	13969.703	117				

Melalui uji signifikansi yang membandingkan nilai F empirik dengan F teoritik yang ada pada tabel F. dengan menggunakan db= 1 dan 116 diperoleh nilai F teoritik 5% yakni 3.94 (Winarsunu, 2009). Secara empirik nilai F lebih besar daripada F teoritik, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F regresi lebih besar dari interpretasi besarnya nilai variabel *employee well-being* berdasarkan variabel *job satisfaction* yang terinterpretasi signifikan.

Tabel 3. Uji Hipotesis

R	R Square	B (Constant)	B(SC)	P
0,491	0,241	75,727	0,491	0,000

Diketahui bahwa hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R Square atau R^2 yaitu 24,1% yang berarti memberikan nilai kontribusi yang baik antara *job satisfaction* terhadap *employee well-being* dan 75,90% kontribusi yang menjadi faktor lainnya tidak diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini. Dengan hasil uji hipotesis nilai $p = 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan dapat diinterpretasikan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri. Koefisien korelasi nilai regresi dalam penelitian ini bernilai positif (49,1%) yang menunjukkan adanya peningkatan nilai *job satisfaction* sebesar nol satuan dan dapat meningkatkan nilai *employee well-being* (75,727). Sehingga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

$$\text{Employee Well-Being} = 75,727 + 0,491 \text{ Job Satisfaction}$$

Berdasarkan persamaan regresi, nilai konstanta 75,727 menunjukkan *job satisfaction* dalam keadaan konstan atau sama dengan nol, sehingga *employee well-being* memberikan nilai 75,727. Untuk lebih lanjut, nilai koefisien regresi bernilai positif 0,491 menunjukkan peningkatan pada *job satisfaction* sebesar nol satuan, sehingga *employee well-being* dapat meningkat sebesar 75,727.

DISKUSI

Tujuan penelitian ini, diketahui bahwa hasil yang diperoleh dari uji regresi linier sederhana disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini berarti bahwa *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri dapat secara positif dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kontribusi *job satisfaction* yang dimiliki oleh setiap dosen. Dengan kata lain, *job satisfaction* memberikan kontribusi terhadap *employee well-being* pada dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri. Dalam hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Faragher et al. (2013) dimana secara meta-analisis, tingkat *job satisfaction* berdampak pada kesehatan dan *employee well-being* secara signifikan. Hal ini karena *job satisfaction* menjadi prediktor yang penting dalam kesehatan karyawan mengenai masalah kelelahan, psikologis, dan lainnya. Hasil penelitian Maharani et al. (2022) juga mendukung *job satisfaction* dapat meningkatkan *employee well-being* karena telah memberikan kebahagiaan kepada karyawannya yang didukung perasaan puas, senang, bahagia, nyaman, dan adanya jaminan bagi karyawan yang bekerja.

Job satisfaction suatu pekerjaan menjadi penentu pentingnya *employee well-being* (Page & Vella-Brodrick, 2009). Hasil penelitian yang dilakukan Sastaviana (2023) yang terjadi pada dosen juga memerlukan dukungan organisasi terhadap *psychology well-being* dimana ketika seseorang mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan, maka secara *psychology well-being* dosen tersebut dapat meningkat seiring dengan peningkatan persepsi dukungan organisasi. sama halnya dengan *job satisfaction* terhadap *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri yang dapat meningkat apabila kebutuhan akan *satisfaction* para dosen dapat terpenuhi dengan baik akan berpengaruh pada *employee well-being*.

Employee well-being yang merupakan kebahagiaan atas suatu pekerjaan di lingkungan kerja yang merupakan strategi yang efektif dalam merawat sikap dan meningkatkan aktualisasi diri antara keseimbangan usaha dan hasil yang diperoleh karyawan dengan memberikan *satisfaction* yang membuat mereka nyaman menjalani pekerjaannya. *Employee well-being* yang baik akan meningkatkan kesehatan psikologis para dosen, potensi yang dimiliki dapat berkembang, dan kondisi di perguruan tinggi negeri juga ikut meningkat secara menyeluruh (Zheng et al., 2015). Sama halnya dengan penelitian Rahmi et al. (2021) yang mementingkan *employee well-being* untuk kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi, dalam hal ini demi kelangsungan hidup dosen dan perkembangan perguruan tinggi. Dalam hal ini skor empirik *workplace well-*

being pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri mendominasi nilai rata-rata *employee well-being*.

Workplace well-being merupakan *well-being* yang meliputi komponen yang berhubungan dengan pekerjaan yang meliputi penghasilan para karyawan dan kompensasi, keamanan bagi para karyawan, peraturan kerja, sistem manajemen, serta pelayanan transportasi Zheng et al. (2015). Salah satu skor tertinggi pada aitem *workplace well-being* berisi, “*Saya selalu dapat menemukan cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya*”. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada dosen R yang dimana beliau ingin mencapai tujuan sebagai guru besar sehingga ia terus meningkatkan kualitas pekerjaan pada dirinya untuk mencapai gelar tersebut. Kebahagiaan atas pencapaian diri yang dilakukan seorang dosen yang berpengalaman di lingkungan kerja menjadikan mereka memiliki *employee well-being* yang baik (Zheng et al., 2015). Dengan adanya peningkatan kualitas dalam kehidupan kerja, orang yang puas akan merasakan koneksi dengan profesinya sehingga *well-beingnya* dapat meningkat (Frolenoka & Dukule, 2017).

Hasil penelitian ini menjawab hasil ketidaksignifikan hasil penelitian yang dilakukan di AS yang menganggap *workplace well-being* secara spiritual tidak berhubungan dengan *job satisfaction* pada karyawan perusahaan, karena tidak ada perbedaan *job satisfaction* karyawan yang mengalami tingkat yang lebih tinggi dibandingkan *well-being* (Bell, 2016). Secara karakteristik pribadi dan tuntutan pekerjaan, *workplace well-being* memberikan pengaruh terhadap dosen. Hal ini membantu universitas dan organisasi pendidikan lainnya dapat menciptakan atau meningkatkan *workplace well-being* dengan mempertimbangkan sistem perkuliahan yang sesuai karakteristik pribadi dan tuntutan pekerjaan (Sari, 2022). Padahal hubungan yang didasari tingkat konsentrasi dan totalitas dosen selama bekerja yang mendapat kesejahteraan, mereka tidak disibukkan dengan kegiatan lain dalam memenuhi kebutuhan ekonomi. Sehingga rasa tanggung jawab dan keterlibatan dosen yang dilakukan dapat mengedepankan *well-being* mereka (Pifianti et al., 2022).

Dalam syariat islam untuk memenuhi materi maupun spiritual, *job satisfaction* dan *well-being* harus berjalan seimbang (Maharani et al., 2022). Sebagai dosen yang mengevaluasi kejadian yang ia alami di lingkungan kerjanya melibatkan hal-hal yang melekat pada dirinya, oleh karena itu *job satisfaction* dan *well-being* saling bertautan. *Employee well-being* menjadi penting untuk menemukan cara yang lebih efektif untuk memberikan keuntungan yang paling diinginkan, tidak hanya individual tetapi juga organisasi (Adnan et al., 2021). *Job satisfaction* menjadi penting dalam kontribusi yang terjadi pada *employee well-being*. *Employee well-being*

memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *job satisfaction* yang berarti semakin tinggi *well-being* dosen akan semakin mempengaruhi *job satisfaction* dosen di Universitas Seluruh Indonesia (Sulistiyowati & Muazansyah, 2018).

Job satisfaction adalah evaluasi yang menyenangkan dan positif pada karyawan atas hasil kerja yang dilakukan pada perusahaan berdasarkan pengalaman yang mendukung kondisi emosional karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung efisiensi kinerja karyawan. Aitem pada aspek *nature of work* yakni “*Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya*” mencerminkan bahwa dosen tersebut bangga dengan pekerjaannya. Secara sederhana *nature of work* menentukan kondisi pekerjaan yang dapat menghasilkan tujuan yang diinginkan sesuai aturan yang berlaku (Thomas & Baddipudi, 2022).

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi positif yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri. Aspek *nature of work* menjadi nilai rata-rata empirik tertinggi dalam *job satisfaction* pada dosen, dimana mereka merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya. *Workplace well-being* menjadi nilai rata-rata empirik tertinggi dalam terkontribusinya *employee well-being* dosen perguruan tinggi agama islam, dimana mereka selalu menemukan cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. *Nature of work* pada *job satisfaction* memberikan korelasi yang sangat baik pada kontribusi antara *job satisfaction* terhadap *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri.

Disarankan untuk memperhatikan kembali *operating condition* pada *job satisfaction* karena diperlukan kreatifitas untuk meningkatkan prosedur administratif yang lebih baik dan mempermudah para dosen untuk mengaksesnya (Salih Mahdi et al., 2021). Memberi perhatian pada *life well-being* pada *employee well-being* yang memerlukan pelatihan keterampilan dalam menyelesaikan masalah secara interpersonal untuk meningkatkan penyelesaian masalah sehari-hari bagi para dosen (Saygin et al., 2015).

REFERENSI

- Adnan, M., Bakhtawar, A., & Zahra, R. T. (2021). Employee Well Being and Work Life Balance as a Function of Job Satisfaction: The Moderating Role of Organisational Citizenship Behaviour. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 3(3), 217–229. <https://doi.org/10.26710/sbsee.v3i3.1911>
- Akram, M. (2019). Psychological Well-being of University Teachers in Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 235–253. <https://doi.org/10.22555/joeed.v6i2.2473>
- Azra, M. V., Etikariena, A., & Haryoko, F. F. (2018). The effect of job satisfaction in

- employee's readiness for change. *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*, 503–510. <https://doi.org/10.1201/9781315225302-63>
- Bell, K. A. (2016). Spirituality in the Workplace: Differences in Employee Well-Being and Job Satisfaction Across Spiritual and Secular Learning Institutes. In *Dissertation* (Issue March). Pro Quest. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 711–720.
- DPRI. (2005). Undang-Undang (UU) tentang Guru dan Dosen Nomor 14. *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*, 50. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Fid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>
- Ejaz, T., Anjum, Z.-Z., Rasheed, M., Waqas, M., & Hameed, A. A. (2019). Impact of Ethical Leadership on Employee Well-Being With the Mediating Role of Job Satisfaction and Employee Voice. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 9(1), 1–22. <https://doi.org/10.56536/ijmres.v9i1.55>
- Fahri, H. (2017). Posisi Perguruan Tinggi Agama Islam Dalam Pengembangan Pemikiran Hukum Islam. *Al Hikmah Jurnal Studi Keislaman*, 7(2), 64–77.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2013). The Relationship between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis. In *From Stress to Wellbeing Volume 1* (pp. 254–271). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137310651_12
- 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
- Maharani, D., Yafiz, M., Anggraini, T., Islam, U., & Sumatera, N. (2022). *Program Insentif dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Twin Cell Rantau Prapat*. 2(November), 1–10.
- Makutika, D. H. P., Adolfini, & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3473–3482.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “what”, “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Pifianti, A., Rugaiyah, & Abdullah, T. (2022). *Thee Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Well-Being in the Workplace on Work Involvement of Private University Lecture in South Jakarta*. 8(4), 972–984.
- Rahmi, T., Agustini, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Jurnal Psikologi*, 93–101.
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 248–253.
- Rozikin, M. A., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2020). Analisis Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan*

Binis UNISMA.

- Salih Mahdi, D., Abdullah Ahmed, M., & Hasan Rasheed, F. (2021). The Role of Job Satisfaction in Developing Administrative Performance and Creativity: An Empirical Study in Iraq. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 465–473. <https://doi.org/10.1093/jafeb/adwq132>
- 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>
- Sastaviana, D. (2023). *Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Pembentuk Kesejahteraan Psikologis Dosen dan Tenaga Kependidikan*. 2(2), 332–338.
- Saygın, Y., Akdeniz, S., & Deniz, M. E. (2015). Loneliness and Interpersonal Problem Solving as Predictors of Subjective Well-Being. *International Journal of Information and Education Technology*, 5(1), 32–35. <https://doi.org/10.7763/ijiet.2015.v5.471>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 914–919. <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273>
- Thomas, S. M., & Baddipudi, V. (2022). Changing Nature of Work and Employment in the Gig Economy: The Role of Culture Building and Leadership in Sustaining Commitment and Job Satisfaction. *NHRD Network Journal*, 15(1), 100–113. <https://doi.org/10.1177/26314541211064735>
- Utama, I., Yusaini, Y., & Darmawati, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Komitmen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Provinsi Aceh. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02), 891–906. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.1618>
- Wangi, E. N., Psikologi, F., & Bandung, U. I. (2022). *Pemaknaan Kesejahteraan pada Dosen Perguruan Tinggi Islam Berdasarkan Perspektif Psikologi dan Islam*. 5(2), 123–132.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan* (4th ed.). UMM Press.
- Yang, C. (2014). Does Ethical Leadership Lead to Happy Workers? A Study on the Impact of Ethical Leadership, Subjective Well-Being, and Life Happiness in the Chinese Culture. *Journal of Business Ethics*, 123(3), 513–525. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1852-6>
- 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*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>.