

Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Pembentuk Kesejahteraan Psikologis Dosen dan Tenaga Kependidikan

Diah Sastaviana

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Atma Jaya Makassar

E-mail: dsastaviana@gmail.com

Article History:

Received: 16 Januari 2023

Revised: 23 Januari 2023

Accepted: 01 Februari 2023

Keywords: Kesejahteraan Psikologis, Persepsi Dukungan Organisasi

Abstract: Peran dosen dan tenaga kependidikan sangatlah penting untuk kemajuan sebuah perguruan tinggi serta mahasiswa. Untuk itu, dosen dan tenaga kependidikan perlu memiliki kesejahteraan psikologis yang baik agar kinerjanya semakin baik sehingga perguruan tinggi dapat menghasilkan lulusan terbaik dan berguna bagi masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah persepsi dukungan organisasi, maka penelitian ini bertujuan untuk menemukan peranan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif korelasional dan menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dan skala kesejahteraan psikologis sebagai instrumen penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dan subjek yang diperoleh berjumlah 33. Analisis regresi linear sederhana merupakan teknik analisis yang digunakan sebagai pengujian hipotesis penelitian sehingga diperoleh hasil penelitian yaitu nilai korelasi $R = 0,374$ dengan nilai signifikansi $0,032$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis. Nilai R square sebesar $0,140$ yang berarti persepsi dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 14% terhadap kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki hubungan yang signifikan tetapi nilai korelasi antara antar kedua variabel tergolong rendah.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan organisasi di bidang pendidikan sehingga sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan keunggulan agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya serta dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas organisasi, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas terbaik sebagai penunjang utama dalam operasional organisasi. Dessler (2015) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM merupakan bentuk pengembangan organisasi yang tepat dalam menghadapi lingkungan kompetitif global. Oleh sebab itu, organisasi melakukan berbagai upaya agar dapat mengelolah SDM dengan baik sehingga SDM yang dimiliki dapat berperan dalam pengembangan organisasi.

SDM di perguruan tinggi yang memiliki peran dalam pengembangan organisasi yaitu dosen dan tenaga kependidikan. Dalam UU Sistem Pendidikan Nasional RI No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa dosen adalah tenaga profesional yang merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, pelatihan, penelitian dan pengabdian masyarakat. UU Sistem Pendidikan Nasional RI No. 20 Tahun 2003 ayat 3 menjelaskan bahwa tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat di perguruan tinggi yang bertugas sebagai penunjang penyelenggaraan pendidikan (Aliyah, 2018). Penjelasan tersebut memberikan gambaran bahwa dosen dan tenaga kependidikan merupakan bagian penting yang memiliki peran besar dalam operasional perguruan tinggi. Maka dari itu, dosen dan tenaga kependidikan selaku SDM di perguruan tinggi perlu mendapatkan pengelolaan dan pengembangan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan dan memelihara kesejahteraan psikologis dosen dan tenaga kependidikan sebagai langkah awal untuk mencapai peningkatan kualitas perguruan tinggi.

Harter, Schmidt dan Keyes (2002) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja sangat penting karena dapat memengaruhi keterikatan karyawan dengan tempat kerja baik keterikatan kognitif maupun emosional. Kesejahteraan psikologis karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen, kegembiraan, pemenuhan, ketertarikan dan kepedulian karyawan pada pekerjaan dan organisasi. Molix dan Nichols (2013) menyatakan bahwa penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan memiliki hubungan positif dengan lingkungan sosial, kepuasan hubungan dengan orang lain, keberhasilan di tempat kerja, kesehatan fisik, mental dan harapan hidup. Hal ini memberikan bukti bahwa sumbangsih kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja sangat besar. Karyawan dapat menghadapi segala permasalahan di tempat kerja ketika karyawan memiliki kesejahteraan psikologis sebagai kekuatan karyawan untuk dapat memandang positif segala tekanan kerja. Dengan begitu, produktivitas karyawan meningkat serta keinginan untuk meninggalkan perusahaan menurun.

Ryff dan Singer (2006) menyatakan bahwa beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh pengalaman karyawan di lingkungan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Pengalaman kerja yang positif memengaruhi peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Penjelasan tersebut memberikan gambaran bahwa tempat kerja dapat membentuk kesejahteraan psikologis. Organisasi perlu membentuk keyakinan karyawan bahwa organisasi tempatnya bekerja merupakan lingkungan positif yang memberikan pengalaman positif. Allen dan Brady (1997) menyatakan bahwa penilaian terhadap pengalaman dan pengamatan karyawan pada perlakuan organisasi yang diterimanya disebut persepsi dukungan organisasi.

Robbin dan Judge (2015) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan pandangan karyawan terhadap organisasi mengenai penilaian organisasi terhadap kinerja karyawan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Persepsi dukungan organisasi merupakan gambaran yang diperoleh karyawan mengenai dukungan yang diberikan organisasi terhadap aktivitas kerja karyawan. Dukungan organisasi yang dipandang negatif oleh karyawan dapat mengakibatkan kesejahteraan psikologis karyawan rendah. Oleh sebab itu, perguruan tinggi perlu memberikan pengalaman positif dengan pengelolaan dan pengembangan yang baik kepada dosen dan tenaga kependidikan agar dapat membentuk persepsi positif mengenai dukungan yang diberikan organisasi.

Penelitian sebelumnya telah memberikan gambaran bahwa karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi tinggi akan cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan Yanez dan Figueroa (2011) pada karyawan yang bekerja di penjara Chili menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap dukungan yang diberikan organisasi juga memiliki kesejahteraan psikologi yang tinggi sehingga kepuasan kerja karyawan pun meningkat. Selain itu, Ni dan Wang (2015) juga memperoleh hasil penelitian yang

.....

menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang positif dapat membantu meningkatkan kesejahteraan psikologi karyawan di beberapa perusahaan di Cina. Hasil dari kedua penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, dimana jika karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi maka kesejahteraan psikologisnya pun tinggi dan begitupun sebaliknya.

Penelitian sebelumnya terkait peranan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan telah dilakukan pada beberapa perusahaan tetapi belum ditemui adanya penelitian yang sama terhadap dosen dan tenaga kependidikan. Pada latar belakang permasalahan penelitian, peneliti telah memaparkan pentingnya penelitian yang sama dilakukan pada dosen dan tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan kualitas Perguruan Tinggi dan lulusannya sehingga ilmu yang diperoleh bermanfaat bagi masyarakat. Maka dari itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai peranan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis dosen dan tenaga kependidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis dosen dan tenaga kependidikan di Universitas X sehingga dapat pula diperoleh gambaran umum tingkat kesejahteraan psikologi dan persepsi dukungan organisasi dosen dan tenaga kependidikan di Universitas tersebut

Manfaat teoritis penelitian ini adalah dapat menjadi sumber referensi penelitian selanjutnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta bidang psikologi positif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat praktis khususnya bagi Perguruan Tinggi agar senantiasa memperhatikan kesejahteraan psikologis dosen dan tenaga kependidikan serta berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif agar meningkatkan persepsi yang positif dari dosen dan tenaga kependidikan terkait dukungan yang diberikan Perguruan Tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional penelitian yang hendak mengukur dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, apakah memiliki hubungan dan bagaimana kekuatan serta arah hubungannya (Periantalo, 2016). Variabel yang akan diteliti dalam ini adalah kesejahteraan psikologis merupakan variabel dependen dan persepsi dukungan organisasi merupakan variabel independen. Definisi operasional penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang mampu memandang positif segala hal yang sedang dihadapinya serta mampu mengubah hal negatif menjadi positif sehingga kehidupan individu lebih bermakna, dapat menjalin hubungan positif dengan lingkungan, mampu mengeksplorasi dan mengembangkan diri, serta mampu mengaktualisasikan potensi diri untuk mencapai tujuan hidup.
2. Persepsi dukungan organisasi adalah pandangan karyawan terhadap dukungan yang diterima dari organisasi, meliputi perhatian dan penghargaan serta keadilan terhadap karyawan sehingga karyawan dapat memandang positif situasi dan kondisi yang dihadapinya di tempat kerja.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kesejahteraan psikologis yaitu skala psikologi yang disusun berdasarkan enam dimensi kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan diri. Aitem pada skala kesejahteraan psikologis yang digunakan telah di uji coba dan terdapat 19 aitem telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga 19 aitem tersebut merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian yang digunakan untuk menilai variabel persepsi dukungan organisasi adalah skala

.....

psikologi yang disusun berdasarkan tiga aspek persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu keadilan prosedural, dukungan dari atasan, serta penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan. Skala ini terdiri dari 9 butir aitem yang telah di uji coba dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen dan tenaga kependidikan di Universitas X Makassar. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu menentukan subjek penelitian berdasarkan kriteria, penilaian, kesempatan subjek, kesukarelaan subjek dan lainnya (Periantalo, 2016). Kriteria subjek yang ditentukan peneliti yaitu dosen dan tenaga kependidikan di Universitas X Makassar. Penelitian dilakukan dalam masa pandemi *Covid-19* sehingga pengambilan data dilakukan secara *online* yaitu menggunakan bantuan *google form*. Analisis data penelitian yang digunakan adalah teknik korelasi Analisis Regresi Linear Sederhana. Teknik analisis regresi linear sederhana berfungsi untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang dilibatkan dalam penelitian (Hadi, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel di bawah ini menunjukkan gambaran hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi subjek berdasarkan kategori (N=33)

Variabel	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase(%)
Persepsi Dukungan Organisasi	Rendah	7	21 %
	Sedang	22	67 %
	Tinggi	4	12 %
Kesejahteraan Psikologis	Rendah	11	33 %
	Sedang	15	46 %
	Tinggi	7	21 %

Tabel 2. Hasil uji hipotesis

Variabel	R	R Square	F	Sig. (p)
Persepsi Dukungan Organisasi Kesejahteraan Psikologis	0,374	0,140	5.056	0,032

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $R = 0,374$ dengan nilai p sebesar $0,032$ ($p < 0,05$) yang berarti bahwa H_0 di tolak sedangkan H_a = diterima. Berdasarkan hasil tersebut, maka kesimpulannya adalah persepsi dukungan organisasi dosen dan tenaga kependidikan di Universitas X memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan psikologisnya. Meskipun demikian, nilai korelasi pada hasil penelitian ini tergolong rendah sehingga kontribusi yang diberikan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis dosen dan tenaga kependidikan di Universitas X hanya sebesar 14% yang ditunjukkan nilai $R Square = 0,140$.

Rendahnya korelasi dan kontribusi persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis dapat disebabkan karena jumlah subjek dalam penelitian tergolong kecil. Selain itu, terdapat banyak faktor lain yang memengaruhi terbentuknya kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian Aggarwal-Gupta, Vohra and Bhatnagar (2010) juga menemukan hubungan yang tergolong rendah antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa kontribusi yang diberikan persepsi dukungan organisasi karyawan perusahaan manufaktur di India terhadap kesejahteraan psikologis hanya sebesar 10% dengan nilai korelasi atau nilai $R = 0,322$.

Aggarwal-Gupta, Vohra and Bhatnagar (2010) menyatakan bahwa kondisi tersebut disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain dalam organisasi yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan seperti komitmen organisasi dan dimensi-dimensinya yaitu komitmen afektif,

komitmen kontinuans dan komitmen normatif. Penjelasan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Panaccio dan Vandenberghe (2009) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis, dimana persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen afektif dan mengurangi penilaian negatif (komitmen kontinu) sehingga kesejahteraan psikologis meningkat. Persepsi dukungan organisasi juga memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif dan komitmen kontinu mengenai rasa pengorbanan terhadap organisasi, tetapi tidak memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan atau tidak dengan kesejahteraan psikologis tergantung faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut. Sama halnya dengan hasil penelitian ini, persepsi dukungan organisasi dosen dan tenaga kependidikan di Universitas X memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis mungkin saja dipengaruhi komitmen afektif dan kurangnya penilaian negatif pada organisasi. Hal tersebut berkaikan dengan mayoritas subjek dalam penelitian ini yaitu berjumlah 13 subjek atau sebesar 39,4% merupakan dosen dan tenaga kependidikan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sehingga telah memiliki ikatan emosional dengan organisasi. Hal tersebut di dukung hasil penelitian Kurniawati (2014) menunjukkan bahwa masa kerja lama memiliki keterikatan yang lebih kuat pada organisasinya.

Hasil penelitian Seniati (2006) juga menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi dapat meningkat seiring masa kerja dosen yang berarti semakin lama masa kerjanya maka dosen akan memiliki komitmen organisasi yang semakin tinggi. Hal tersebut berkaitan dengan jumlah subjek yang secara sukarela berkontribusi dalam penelitian ini sebagian besar adalah dosen yaitu sebesar 84,8% dengan jumlah 28 orang sedangkan tenaga kependidikan hanya 5 orang atau 15,2%. Dari 28 dosen, sebanyak 16 dosen dengan masa kerja yang lebih dari 10 tahun. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diprediksi bahwa dosen yang memiliki masa kerja lama akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan universitas termasuk secara sukarela menjadi partisipan dalam penelitian dosen lainnya.

Pada penelitian ini juga diperoleh hasil berupa skor persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis yang berada pada kategori sedang sehingga dikatakan bahwa kedua variabel saling berhubungan. Kesejahteraan psikologis dapat meningkat ketika persepsi dukungan organisasi juga meningkat. Yanez dan Figueroa (2011) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis sehingga ketika persepsi dukungan organisasi meningkat maka kesejahteraan psikologis juga meningkat. Peningkatan kesejahteraan psikologis dipengaruhi beberapa faktor baik internal maupun eksternal setiap individu. Faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja adalah organisasi itu sendiri.

Frost, Korman, Pierce dan Wicks (Aggarwal-Gupta, Vohra & Bhatnagar, 2010) juga menyatakan bahwa konsep kontekstual dan respon organisasi terhadap kebutuhan karyawan memengaruhi keyakinan karyawan terhadap nilai organisasi sehingga memengaruhi harga diri dan perkembangan kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi karyawan dapat meningkat ketika organisasi menyadari hal-hal yang mungkin dibutuhkan karyawannya. Ketika karyawan telah mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan sesuai yang dibutuhkan maka secara kesejahteraan psikologis karyawan pun dapat meningkat seiring dengan peningkatan persepsi dukungan organisasi.

Kelemahan dari penelitian ini adalah jumlah subjek yang dikategorikan kurang sehingga mempengaruhi kualitas hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi sehingga peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan subjek penelitian untuk meminta kesediaan berpartisipasi dalam penelitian. Maka dari itu, pengumpulan data dilakukan dengan bantuan *google*

.....

form dan hasilnya dinyatakan kurang efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis. Skor subjek pada variabel persepsi dukungan organisasi sama dengan skor pada variabel kesejahteraan psikologis yaitu mayoritas pada kategori sedang. Hal tersebut berarti bahwa peningkatan atau penurunan persepsi dukungan organisasi akan memengaruhi kesejahteraan psikologis. Nilai korelasi kedua variabel yaitu $R = 0,374$, berarti hubungan antara kedua variabel tergolong rendah, dimana variabel persepsi dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 14% terhadap hubungan variabel kesejahteraan psikologis. Hasil tersebut dapat dipengaruhi jumlah subjek penelitian yang tergolong kecil atau sedikit.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran untuk penelitian berikutnya yang serupa dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Melibatkan lebih banyak partisipan atau subjek penelitian
- b. Subjek uji coba alat ukur dan subjek penelitian dibedakan sehingga skala penelitian yang digunakan lebih akurat
- c. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian terkait kesejahteraan psikologi dengan variabel bebas lainnya yang mungkin memiliki kontribusi lebih besar terhadap kesejahteraan psikologis
- d. Jika pengambilan data dilakukan secara online atau melalui *google form* dan sejenisnya, peneliti sebaiknya melakukan persiapan yang lebih matang agar partisipan yang diperoleh sesuai dengan harapan peneliti

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Atma Jaya Makassar dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Atma Jaya Makassar yang telah memberikan dukungan dana penelitian kepada peneliti

DAFTAR REFERENSI

- Aggarwal-Gupta, M., Vohra, N., & Bhatnagar, D. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediation Influence of Psychological Well-Being.pdf. *Journal of Business and Management*, 16(2), 105–124
- Allen, W. A., & Brady, R. M. (1997). Total Quality Management Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*, Vol. 10, No. 3, Hal. 316 – 341
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2002). Well Being in The Workplace and Its Relationship To Business Outcomes: A Review of The Gallup Studies. *The Positive Person and The Good Life*, No. 9, Hal. 205 – 224
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(hal 140), 311–324
- Molix, L. A., & Nichols, C. P. (2013). Satisfaction of Basic Psychological Needs as A Mediator of The Relationship Between Community Esteem and Well Being. *International Journal of Wellbeing*, Vol. 3, No. 1, Hal. 20 -34
- Ni, W., & Wang, Y. (2015). The Impact of Perceived Organizational Support and Core Self-Evaluation on Employee's Psychological Well Being. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, Vol.3, Hal. 73 – 81

- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support . *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 5, Hal 825 – 836
- Rhoades , L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, Hal. 698-714
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, No. 6, Hal. 1069 – 1081
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Know Thyself and Become What You Are A Eudaimonic Approach To Psychological Well Being. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 9, Hal. 13 – 39
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). From Social Structure to Biology; Integrative Science in Pursuit of Human Health and Well Being. *Handbook of Positive Psychology*, chapter 39, Hal. 541 – 555
- Yanez, B. C., & Figueroa, J. A. (2011). Psychological Well-Being, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction Amongst Chilean Prison Employees. *Rev Esp Sanid Penit*, Vol. 13, Hal. 91-99
-