



MEANING IN LIFE DAN EMPLOYEE WELL BEING PADA DOSEN PERGURUAN TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI

Nadilla Fildzania Putri, Tuti Rahmi, Utari Febriani

Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah melihat kontribusi pada meaning in life terhadap employee well being dosen perguruan tinggi agama islam negeri. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode survey. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cluster sampling dengan perolehan subjek sebanyak 114 dosen perguruan tinggi agama islam negeri. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi sederhana dengan SPSS Statistic 20 for windows. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui $P = 0,000$ ($P < 0,005$) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa meaning in life memberikan kontribusi sebesar 21,4% terhadap employee well being pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri.

Kata Kunci: Meaning In Life, Employee Well Being, Dosen.

PENDAHULUAN

Dalam bidang psikologi, riset yang dilakukan mengenai *meaning in life* dengan *well being* terus berkembang (Steger, Dik & Duffy, 2012). *Well being* merupakan peristiwa ketika individu merasa senang terhadap kehidupan, pekerjaan, kesehatan, makna dan tujuan (Diener & Ryan, 2009). Pada pekerja atau karyawan, *well being* berhubungan dengan kepuasan dan produktifitas karyawan. Faktor penunjang produktifitas individu ditempat kerja ialah *Employee Well Being*. *Employee Well Being* ialah status psikologis individu

atau persepsi individu ditempat kerja seperti kehidupan individu, pengalaman psikologis, kepuasan kerja dan kelelahan emosional (Zheng, Zhu, Zhao, & Zhang, 2015). Oleh karena itu salah satu faktor yang memegang peranan penting disuatu organisasi ialah sumber daya manusia.

Well being juga menjadi perhatian didalam dunia pendidikan terutama pada sumber daya manusia atau tenaga pendidik di perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu perguruan tinggi dibawah kementerian agama ialah perguruan tinggi agama islam

*Correspondence Address : nadillafldz@student.unp.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v10i5.2023.2754-2762

© 2023UM-Tapsel Press

(Sopwandin, 2021). Salah satu komponen penting agar perguruan tinggi dapat menjalankan fungsinya dengan baik ialah dengan adanya peranan dosen didalamnya (Sari, 2022). Tenaga pendidik atau dosen merupakan seorang yang berkompeten untuk mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk mewujudkan ilmu pengetahuan (Leuwol, Wula, Purba, Marzuki, Brata, Efendi, Masrul, Sahri, Ahdiyati, Sari, Gusti, Nugraha, Bungin, Purba & Anwar, 2020). Dosen juga dituntut untuk meningkatkan kompetensi untuk memenuhi tugas dan kewajiban mereka.

Dalam perguruan tinggi agama islam, visi dan misi universitas menjadi tuntutan tugas tambahan bagi dosen, seperti membentuk pemuka ulama yang dapat menjadi pedoman bagi masyarakat, mewujudkan pemuda yang berilmu luas, berawawasan, berakhlak mulia, bertaqwa kepada Allah dan membentuk pemuka ulama yang pandai beramal, menempatkan sesuatu pada tempatnya dan mengembangkan ilmu yang didapatkan sehingga dapat menjadi landasan dalam memecahkan berbagai masalah di masyarakat, ekonomi dan sosial (Zurqoni, 2011).

Ketika dosen tidak mampu untuk menyesuaikan dirinya dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan maka hal ini dapat menimbulkan tekanan dan mempengaruhi *well being* dosen. Peningkatan tuntutan tugas pada dosen ditambah dengan kebutuhan mereka untuk naik pangkat dan masalah pada keluarga akan menjadi kendala dan berdampak pada produktivitas kerja (Nurwahidin, 2018).

Dalam penelitian yang dilakukan di Indonesia tentang *well being* pada tenaga pendidik di suatu universitas didapatkan hasil lebih dari setengah (71,62%) responden memiliki *well being* yang tinggi, dimana mereka menilai kehidupan mereka berjalan positif baik fisik maupun mental, 20 responden

(27,03%) memiliki *well being* sedang dan 1 responden (1,35%) memiliki *well being* rendah (Dewi, 2021). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wangi, 2022) pada dosen perguruan tinggi agama islam yang menyatakan bahwa *well being* pada dosen dapat dilihat ketika dosen dapat memenuhi aspek *well being* yaitu emosi positif, dapat terlibat dalam bekerja, dapat memiliki keterikatan yang baik dengan kolega, memaknai peristiwa yang terjadi dengan hal positif dan bersyukur atas pencapaian yang diraih. Semua pengalaman didasari dengan keimanan dan ketaqwaan yang ada didalam diri.

Pada wawancara awal yang dilakukan kepada dosen perguruan tinggi agama islam negeri yaitu dosen R (37) dan F (28) didapatkan bahwa menurut R (37) pekerjaan yang ia lakukan berlandaskan al-quraan dan hadist sehingga ia merasa tidak kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, dan ia merasa kehidupan pribadinya dan kehidupan dikampus seimbang dan memiliki waktu yang *fleksibel* sehingga ia menikmati pekerjaannya. Sedangkan menurut F (28) dengan menjadi dosen ia bisa memberikan ilmu kepada mahasiswa dan harus memperbarui ilmunya dengan membaca 3 buku dalam seminggu untuk belajar metode ilmu yang baru, dikarenakan metode pembelajaran yang terus mengalami perubahan, dengan hobi membaca F(28) mengatakan tidak ada hambatan dengan tuntutan ini.

Namun dalam riset lain dikatakan bahwa seorang dosen merasa tanggung untuk keluar dari pekerjaannya karena faktor usia dan sulitnya mendapatkan pekerjaan, walaupun ia berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lain karena sering merasa lelah dan kesal yang pada akhirnya terlampiasakan kepada mahasiswa (Wangi, 2022). Dalam penelitian yang dilakukan kepada F(28) mengatakan bahwa ia berkeinginan

untuk pindah ke salah satu perguruan tinggi di daerah Jawa karena fasilitas disana lebih lengkap dan mencari pekerjaan lain tetapi mengingat sulitnya untuk berhenti pada instansi pemerintah dengan prosedur yang panjang dan menyita waktu dan biaya maka ia memutuskan untuk tetap bekerja disana.

Dalam riset yang dilakukan di UIN Alauddin Makasar, dosen mengeluhkan kenyamanan selama proses pembelajaran seperti fasilitas yang masih kurang memadai yaitu AC yang kurang berfungsi, jaringan internet, ruangan kuliah yang kurang kondusif (Sari & Gustiandi, 2022) dan pemeliharaan fasilitas yang masih sangat rendah sehingga perlu perbaikan (Idris & Djafar, 2019). Selanjutnya di UIN Suska Riau ditemukan bahwa masih memiliki tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan *passionnya* seperti mengampu matakuliah yang tidak kompeten dibidangnya yang hal ini dapat mempengaruhi proses belajar mengajar (Mawaddah, 2019).

Berbagai cara diupayakan untuk mencapai *well being*, baik kesejahteraan fisik atau kesejahteraan psikologis. *Employee well being* berguna untuk menjaga kondisi fisik dan mental karyawan dengan memberikan fasilitas seperti keselamatan di tempat kerja, kesehatan, rekreasi, perjalanan dan lingkungan kerja, hal ini akan menciptakan keadaan dimana karyawan merasa bebas untuk bekerja dan menghasilkan tenaga kerja yang produktif, efisien, sehat dan nantinya akan berguna bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Harshitha & Arul, 2021). Ketika karyawan sudah merasa sejahtera maka juga akan berdampak pada kehidupan diluar lingkungan kerja.

Melestarikan *employee well being* dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi karyawan melakukan *resign* atau pergantian karyawan (Page & Vella-Brodrick, 2009). Pada tenaga pendidik didalam sebuah

penelitian (Hascher & Waber ,2021) terdapat hasil bahwa *well being* yang tinggi dapat menghasilkan kualitas mengajar yang baik. Pada konstruk *well being, meaning in life* atau makna hidup dianggap sebagai variabel positif yang sangat berpengaruh (Cohen & Cairns, 2012). Menurut Bastaman (2007) *meaning in life* adalah hal yang dianggap berharga dan penting bagi individu serta memberikan nilai khusus kepada individu sehingga dapat dijadikan sebagai tujuan hidup. Ketika tujuan hidup tercapai, individu merasakan hidup yang bermakna dan merasakan kebahagiaan.

Ketika *meaning in life* tidak tercapai maka akan menimbulkan keputusasaan, kurangnya pengendalian diri dan kurangnya tujuan (García-Alandete, 2015). *Meaning in life* yang kurang pada individu juga menyebabkan stress, ketidakberartian bahkan ide untuk bunuh diri, sebaliknya *meaning life* yang positif berpengaruh pada kebahagiaan, kepuasan dan kualitas hidup (Glaw, Kable, Hazelton & Inder, 2017). Melalui penelitian *damasio* mendapatkan hasil bahwa individu yang mempunyai *meaning in life* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan yang tinggi dalam berbagai aspek seperti pekerjaan dan kehidupan (Damasio et al., 2013).

Penelitian yang dilaksanakan di *Spanyol* didapatkan hasil bahwa *meaning in life* dengan *well being* merupakan variabel yang memiliki hubungan positif dan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, semakin banyak pengalaman hidup inidividu maka semakin besar *well-beingnya* (García-Alandete, 2015). Selain itu penelitian yang dilaksanakan oleh setiawan juga didapatkan hasil bahwa *meaning in life* berkontribusi terhadap *well being* (Setiawan & Rahmi, 2022). Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *meaning in life*

terhadap *employee well being* pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey* dengan *meaning in life* sebagai variabel X dan *employee well being* sebagai variabel Y. Seluruh dosen tetap perguruan tinggi agama islam negeri yang ada di Indonesia menjadi populasi pada penelitian ini. Sampel penelitian ini ialah sebagian dosen tetap dengan minimal kerja 2 tahun. Subjek yang berpartisipasi sebanyak 114 orang dengan kriteria yang sudah ditetapkan peneliti. Pengumpulan data menggunakan teknik *cluster sampling* yang dikelompokkan berdasarkan jumlah dosen perguruan tinggi agama islam negeri yang ada di Indonesia menurut wilayah. Setelah itu peneliti yang akan memilih secara random daerah yang bisa mewakili masing-masing *cluster* daerah agar bisa menjadi sampel penelitian dengan kriteria dosen perguruan tinggi agama islam berdasarkan letak wilayah geografis yang terdapat di Indonesia. Setelah penentuan daerah yang terpilih maka wilayah Sumatera Utara, Sumatera Barat, Jambi, Bangka Belitung, Di Yogyakarta, Jawa Barat dan Jawa Tengah terpilih menjadi tujuan pengambilan data penelitian. Pengambilan data dilaksanakan secara online dengan bantuan *google form* yang disebar melalui *email*, *direct massege instgram* dan *whatsapp*.

Pada penelitian ini instrument yang digunakan ialah skala *likert* dimana terdapat dua skala yaitu *Meaning in life (Meaning in Life Questioner (MLQ))* yang terdiri dari 10 item (Steger et al., 2006) yang telah diadaptasi oleh Tuti Rahmi dan koleganya ke bahasa Indonesia (Setiawan & Rahmi, 2022) dan ditemukan hasil yang valid dan reliabel dan memiliki rentang skor 1-7, dimana 1 mewakili sangat tidak sesuai hingga 7 mewakili sangat sesuai, selanjutnya pada

skala *Employee well being (Employee well being Scale (EWBS))* terdiri dari 18 item oleh (Zheng et al., 2015) yang telah diadaptasi oleh (Rahmi, 2021) ke bahasa Indonesia dengan rentang skor 1-7, dimana 1 sangat tidak setuju hingga 7 mewakili sangat setuju, Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini ialah analisis regresi sederhana dengan *SPSS 20 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian terdapat 114 subjek dengan jenis kelamin laki-laki terlihat lebih mendominasi, terdapat sebanyak 67 subjek (58,8%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 47 subjek (41,2%) berjenis kelamin perempuan, rentang usia 36-45 tahun mendominasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 orang dengan persentase 37,7 %, lama bekerja dosen didominasi oleh dosen yang bekerja dalam rentang 11-20 tahun yaitu 35 orang dengan persentase sebesar 30,7%, jabatan akademik didominasi oleh lektor sebanyak 59 orang dengan persentase 51,8% dan yang paling sedikit berada pada jabatan guru besar yaitu 2 responden dengan persentase 1,8%, pendidikan terakhir didominasi pada tingkat S2 yaitu 69 orang dengan persentase 60,5%, asal perguruan tinggi mendominasi berasal dari perguruan tinggi UIN Sunan Kalijaga DI Yogyakarta dengan responden 23 orang dan persentase 20,2%, provinsi yang mendominasi ialah provinsi Sumatera Barat yaitu 37 orang dengan persentase 32,5% dan berdasarkan status pernikahan sebagian besar di isi oleh responden menikah berjumlah 105 orang dengan persentase 92,1%.

Table 1.

Deskripsi Data *Meaning In life* dan *Employee Well Being*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Meaning In Life</i>	10	70	40	10	40	70	60.39	6.651
<i>Employee Well Being</i>	18	126	72	18	86	126	108.06	8.663

Berdasarkan Tabel 1. variabel *meaning in life* ($60,39 > 40$) dan *employee well being* ($108,06 > 72$) memiliki nilai mean empirik lebih tinggi dari pada mean hipotetik. Sehingga,

dosen yang diteliti didalam penelitian ini memiliki *meaning in life* dan *employee well being* yang lebih tinggi dan lebih baik dari pada perkiraan alat ukur.

Tabel 2.

Hasil Uji Normalitas *Meaning In Life* dan *Employee Well Being*

Variabel	N	SD	Mean	K-SZ	P	Ket
<i>Meaning In Life</i>	114	6,651	60,39	1,251	0,087	Normal
<i>Employee Well Being</i>	114	8,663	108,06	0,869	0,437	Normal
<i>Unstandardized Residual</i>				1,133	0,153	Normal

Berdasarkan Tabel 2. Dapat diketahui bahwa data *Meaning In Life* memiliki nilai K-SZ yaitu sebesar 1,251 dengan nilai $P = (0,087 > 0,05)$ dan data *Employee Well Being* memiliki nilai K-SZ yaitu sebesar 0,869

Dengan nilai $P = (0,437 > 0,05)$, sedangkan secara residual data yang diperoleh K-SZ antara *Employee Well Being* dan *Meaning In Life* 1,133 dengan nilai $P = (0,153 > 0,05)$. Sehingga data *Meaning In Life* dan *Employee Well*

Being bisa dikatakan berdistribusi normal dikarenakan nilai $P > 0,05$.

Dalam uji linearitas didapat nilai signifikansi atau nilai P sebesar 0,732 ($0,732 > 0,05$) maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara *Meaning In Life* dengan *Employee Well Being* dan nilai F hitung sebesar $0,788 < F_{table}$ yaitu 1,68. Karena nilai F hitung lebih kecil maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini dapat dikatakan linear.

Tabel 3.

Ringkasan Analisis Regresi Linear Sederhana

Sumber	Jk	Db	Rk	F empiric	F Teoritis	Interpretasi
Regresi	1813.940	1	1813.940	30,474	3,94(5%)	Signifikan
Residu	6666.630	112	59.523			
Total	8480.570	113				

Uji signifikansi ialah dengan membandingkan F empirik 30,474 dengan F teoritik 3,94 taraf 5% yang didapat melalui tabel nilai F, dengan db= 1 dan 112 didapatkan F teoritis sebesar 3,94 (5%), oleh karena itu dengan F

empirik lebih besar dari nilai F teoritik pada taraf 5% maka dapat disimpulkan bahwa harga F regresi ditemukan signifikan.

Tabel 4.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

R	R Square	B(Constant)	B(ML)	P
0,462	0,214	71,686	0,602	0,000

R² atau R Square digunakan untuk melihat besaran kontribusi yang terjadi pada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada table 20 menunjukkan bahwa R square sebesar 0,214. Artinya, variabel meaning in life memberikan sumbangan kontribusi sebesar 21,4% dan kontribusi variabel lain sebanyak 78,6%. Sehingga berdasarkan uji hipotesis nilai sig atau P ialah 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan bahwa terdapat kontribusi meaning in life terhadap employee well being pada dosen perguruan tinggi agama islam. Selanjutnya pada table 20 juga diperoleh nilai B(Constant) sebesar 71,686 dan nilai B(ML) sebesar 0,602. Sehingga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + bx$$

$$\text{Employee Well Being} = 71,686 + 0,602 \text{ Meaning In Life}$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diprediksikan koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,602 menunjukkan bahwa setiap peningkatan meaning in life sebesar nol satuan, maka peningkatan employee well being yang akan terjadi sebesar 71,686.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meaning in life berkontribusi pada employee well being dosen perguruan tinggi agama islam negeri, hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan & Rahmi, 2022) dan didapatkan hasil bahwa terdapat kontribusi yang signifikan

antara meaning in life terhadap well being.

Penelitian ini telah melakukan analisis terhadap masing-masing aspek dan variabel meaning in life yang diukur dengan menggunakan dua aspek yaitu presence of meaning dan search for meaning. Berdasarkan pengkategorian semua aspek didapatkan hasil bahwa kedua aspek meaning in life pada umumnya berada pada kategori tinggi, hal ini dapat diartikan bahwa dosen perguruan tinggi agama islam negeri pada umumnya telah merasakan hidupnya telah memiliki makna. Berdasarkan pengukuran pada variabel meaning in life aspek dengan rata-rata tertinggi ialah presence of meaning terutama pada item "hidup saya memiliki tujuan yang jelas" pada hal ini individu telah bisa menerima dirinya sendiri sehingga menimbulkan perubahan positif didalam hidup dengan tujuan dan arahan apa yang harus dilakukan (Agusti & Primanita, 2020) dan juga membuat individu merasa lebih puas terhadap hidup yang dijalani (Steger et al., 2006).

Sedangkan variabel employee well being diukur dengan tiga aspek yaitu life well being, workplace well being dan psychological well being. Berdasarkan pengkategorian semua aspek didapatkan hasil bahwa ketiga aspek employee well being berada pada kategori tinggi, yang artinya dosen perguruan tinggi agama islam negeri pada umumnya telah merasakan kesejahteraan didalam hidupnya yang

sejalan dengan hasil penelitian (Dewi, 2021) bahwa well being pada dosen telah berjalan secara positif, baik fisik ataupun mental dan dinyatakan bahwa tingkat well beingnya tinggi.

Berdasarkan pengukuran pada variabel employee well being aspek dengan rata-rata paling tinggi ialah workplace well being terutama pada item "Bekerja merupakan pengalaman berarti bagi saya". Pengalaman ditempat kerja akan berpengaruh pada kehidupan sehari-hari individu, mengingat banyaknya waktu yang dihabiskan ditempat kerja, individu dengan workplace well being yang tinggi memiliki keadaan emosi positif sehingga individu lebih produktif dan bahagia dalam bekerja (Agustin & Maryam, 2022).

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Beberapa perbedaan yang terlihat pada studi yang dilakukan oleh peneliti terdahulu ialah lokasi penelitian yang berbeda. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mundakir, 2018) peneliti mengangkat subjek pekerja on call dan pada penelitian (Setiawan & Rahmi, 2022) subjek yang diangkat ialah perempuan yang menerima bantuan sosial di Bengkulu tengah, lalu pada penelitian yang dilakukan oleh (Yuchang & Yunji, 2016) lokasi penelitian dilakukan di Cina. Perbedaan yang jelas antara studi ini dengan penelitian terdahulu ialah studi ini tidak hanya terpaku dalam satu aspek saja tetapi mencakup semua aspek dari employee well being yaitu, life well being, workplace well being dan psychological well being.

Penelitian yang mendukung ialah penelitian (Cohen & Cairns, 2012) dengan hasil bahwa dalam konstruk well being, meaning in life atau makna hidup dianggap sebagai variabel positif yang sangat berpengaruh dan pada penelitian (García-Alandete, 2015) menemukan bahwa juga terdapat hasil yang positif

antara meaning in life dengan well being, lalu hasil penelitian (Wangi, 2022) menyatakan bahwa dosen yang sejahtera dapat dilihat dari bagaimana ia dapat melibatkan diri pada pekerjaannya, dapat memiliki keterikatan yang baik dengan lingkungan atau rekan kerja dan dapat memberikan makna positif terhadap apapun peristiwa yang terjadi dan penelitian (Mundakir, 2018) menyatakan bahwa pemaafan dan harapan memediasi hubungan antara makna hidup dan well being subyektif pada pekerja on call.

SIMPULAN

Merujuk pada hasil studi tentang meaning in life dan employee well being pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri dapat disimpulkan bahwa meaning in life pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri berada pada kategori tinggi dan employee well being pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri berada pada kategori tinggi. Dengan hasil hipotesis diatas maka disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara meaning in life dan employee well being pada dosen perguruan tinggi agama islam negeri.

Pada employee well being yang perlu ditingkatkan ialah psychological well being, yakni bagaimana kemampuan individu mengembangkan diri dengan baik, pertumbuhan, prestasi, pembelajaran dan aktualisasai diri, hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan pengembangan diri oleh perguruan tinggi terhadap dosen, hal tersebut akan berpengaruh pada penyelesaian tanggung jawab dan tuntutan kerja dengan baik dan optimal. Sedangkan pada meaning in life yang perlu ditingkatkan ialah search for meaning, yakni bagaimana individu berusaha memiliki dorongan untuk mencapai kebahagiaan secara personal atau pekerjaan, hal ini dapat ditingkatkan dengan menanamkan sikap positif didalam kehidupan sehingga

dapat membantu dalam pencarian makna dalam hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). Well being workplace for Pt x employees in sidoarjo. *Academia Open*, 6, 1–11. <https://doi.org/DOI:10.21070/acopen.6.2022.2.195>
- Bastaman, H. D. (2007). *Logoterapi : psikologi untuk menemukan makna hidup dan meraih hidup bermakna*. PT Raja Grafindo Persada.
- Cohen, K., & Cairns, D. (2012). Is searching for meaning in life associated with reduced subjective well-being? confirmation and possible moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(2), 313–331. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9265-7>
- Damasio, B. F., Melo, R. L. P. de, & Silva, J. P. da. (2013). Meaning in life, psychological well-being and quality of life in teachers. *Paideia*, 23(54), 73–82. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272354201309>
- Dewi, A. A. S. S. (2021). Gambaran subjective well-being dosen dan tenaga pendidik. *Wacana*, 13(1), 24–36. <https://doi.org/10.13057/wacana.v13i1.185>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406. <https://doi.org/DOI:10.1177/008124630903900402>
- García-Alandete, J. (2015). Does meaning in life predict psychological well-Being?: An analysis using the spanish versions of the purpose-in-life test and the ryff's scales. *The European Journal of Counselling Psychology*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.5964/ejcop.v3i2.27>
- Glaw, X., Kable, A., Hazelton, M., & Inder, K. (2017). Meaning in Life and Meaning of Life in Mental Health Care: An Integrative Literature Review. *Issues in Mental Health Nursing*, 38(3), 243–252. <https://doi.org/10.1080/01612840.2016.1253804>
- Harshitha, L., & Arul, S. (2021). Impact of employee well being on organizational performance in workplace. *Wesleyan Journal of Research*, 14(30). <https://www.researchgate.net/publication/356001595>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Idris, R., & Djafar, H. (2019). Analisis kepuasan mahasiswa ditinjau dari kinerja dosen dan fasilitas pembelajaran. *Idarah Jurnal Manajemen*, 3(2), 301–311. <https://doi.org/10.24252/idaraah.v3i2.10014>
- Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M. Y., Masrul, Sahri, Ahdiyati, M., Sari, I. N., Gusti, S., Nugraha, N. S., Bungin, E. R., Purba, B., & Anwar, A. F. (2020). *Pengembangan sumber daya manusia perguruan tinggi : Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*. Yayasan Kita Menulis.
- Mawaddah, D. (2019). UIN suska riau kerjakan dosen tak selaras dengan kompetensi pendidikan. <http://gagasanonline.com/2019/11/uin-suska-riau-kerjakan-dosen-tak-selaras-dengan-kompetensi-pendidikan.html>
- Mundakir, A. E. A. (2018). Hubungan antara makna hidup dengan dan well being subyektif pada pekerja on call dengan pemaafan dan harapan sebagai mediator. <https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20473762&lokasi=lokal>
- Nurwahidin, M. (2018). Well-being on lecturer: reviewed from gratitude and religiosity. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2), 651–654. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.29.13992>
- 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>
- Rahmi, T. R., Agustiani, H. A., Harding, D. H., & Fitriana, E. F. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 93. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112>
- Sari, A. P., & Gustiandi, R. (2022). Fasilitas tak memadai, mahasiswa dan dosen UIN Alauddin Makassar keluhkan gedung perkuliahan.

In alanbantik.com.
<https://alanbantik.com/2022/10/02/fasilitas-tak-memadai-mahasiswa-dan-dosen-uin-alauddin-makassar-keluhkan-gedung-perkuliahan/>

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>

Setiawan, B., & Rahmi, T. (2022). Kontribusi meaning in life terhadap well being pada perempuan. *Jurnal Riset Psikologi*, 5(3), 118–133.
<https://doi.org/DOI:https://dx.doi.org/10.24036/jrp.v5i3.13828>

Sonia Agusti, R. Y. P. (2020). Hubungan self acceptance dengan meaning in life pada mantan pengguna napza di sumatera barat. *Jurnal Riset Psikologi*, 4.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24036/jrp.v2020i4.10181>

Sopwandin, I. (2021). Manajemen perpustakaan perguruan tinggi (transformasi perpustakaan menuju pelayanan berbasis digital). Guepedia.
[https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen Perpustakaan Perguruan Tinggi/G590EA AAQBA?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen%20Perpustakaan%20Perguruan%20Tinggi/G590EA%20AAQBA?hl=id&gbpv=0)

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>

Wangi, E. N. (2022). Pemaknaan kesejahteraan pada dosen perguruan tinggi islam berdasarkan perspektif psikologi dan islam. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 5(2), 123–132.
<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jpib/article/view/20054>

Yuchang, J., Mingcheng, H., & Yunji, L. (2016). The relationship between meaning in life and subjective well being in china: a meta analysis. *Advances in Psychology Science*, 24(12), 1854–1863.

<https://doi.org/DOI:10.3724/SP.J.1042.2016.01854>

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, 621–644.
<https://doi.org/10.1002/job>

Zurqoni. (2011). Peningkatan peran perguruan tinggi agama melalui penata visi, misi dan sistem pendidikan. *Jurnal lain Samarinda*.
<https://doi.org/DOI:10.21093/di.v11i1.37>