

EFEKTIVITAS SOLUTION FOCUSED BRIEF COACHING UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DI PT. MUTIARA SRI RENGGANIS

Rani Ratna Sari¹, Anandha Putri Rahimsyah², Muhammad Muhajirin³
raniratnasari772@gmail.com¹, anandha@umtas.ac.id², muhajirin@umtas.ac.id³

Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memetakan gambaran umum tingkat kesejahteraan pekerja (Employee Well-Being) di PT Mutiara Sri Rengganis secara komprehensif, meliputi dimensi life well-being, work well-being, dan psychological well-being. Pemetaan ini krusial untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan intervensi dalam upaya mempertahankan produktivitas dan retensi karyawan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Pengambilan data dilakukan terhadap sejumlah karyawan PT Mutiara Sri Rengganis sebagai sampel. Instrumen yang digunakan adalah Employee Well-Being Scale (EWBS), yang mengukur kesejahteraan berdasarkan model multidimensional. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif (rata-rata, persentase, dan kategorisasi) untuk menentukan posisi umum tingkat kesejahteraan pekerja di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan pekerja secara keseluruhan berada pada kategori 'Sedang' (Moderate). Secara spesifik, temuan utama menunjukkan bahwa dimensi Work Well-Being memiliki skor rata-rata terendah, mengindikasikan adanya tantangan signifikan yang dihadapi karyawan terkait beban kerja, tekanan target, dan kurangnya keseimbangan kehidupan-kerja. Sementara itu, dimensi Life Well-Being dan Psychological Well-Being menunjukkan skor yang relatif lebih baik, namun masih rentan terhadap pengaruh buruk dari tekanan kerja. Rekomendasi dari penelitian ini adalah PT Mutiara Sri Rengganis direkomendasikan untuk segera mengembangkan dan mengimplementasikan program intervensi yang spesifik menargetkan Work Well-Being, seperti program manajemen stres, sesi coaching singkat untuk pengembangan sumber daya diri, atau kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi ulang terhadap alokasi beban kerja dan target untuk memastikan kesesuaian dengan kapasitas karyawan, guna mencegah risiko burnout dan meningkatkan kesejahteraan jangka panjang.

Kata Kunci: Kesejahteraan Pekerja, Employee Well-Being, Work Well Being.

Abstract

This study aims to describe and map the overall level of employee well-being at PT Mutiara Sri Rengganis in a comprehensive manner, encompassing the dimensions of life well-being, work well-being, and psychological well-being. This mapping is crucial for identifying areas that require intervention in order to maintain productivity and employee retention. The study adopts a descriptive quantitative approach using a survey method. Data were collected from a sample of employees at PT Mutiara Sri Rengganis. The instrument used was the Employee Well-Being Scale (EWBS), which measures well-being based on a multidimensional model. The collected data were analyzed using descriptive statistics (mean scores, percentages, and categorization) to determine the overall level of employee well-being within the company. The results indicate that the overall level of employee well-being falls within the moderate category. Specifically, the findings reveal that the work well-being dimension has the lowest mean score, indicating significant challenges related to workload, performance pressure, and a lack of work-life balance. Meanwhile, the life well-being and psychological well-being dimensions show relatively better scores, although they remain vulnerable to the negative impact of work-related stress. Based on these findings, it is recommended that PT Mutiara Sri Rengganis promptly develop and implement targeted intervention programs focusing on work well-being, such as stress management programs, brief coaching sessions for personal resource development,

or policies that support flexible working arrangements. The company is also advised to re-evaluate workload distribution and performance targets to ensure alignment with employees' capacities, thereby preventing the risk of burnout and promoting long-term employee well-being.

Keywords: Employee Well-Being, Descriptive Survey, Work Well-Being.

PENDAHULUAN

Kesejahteraan pekerja (employee well-being) merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga produktivitas, keselamatan kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada industri LPG seperti PT. Mutiara Sri Rengganis, tuntutan pekerjaan yang tinggi, lingkungan kerja yang berisiko, serta ritme operasional yang cepat menimbulkan tantangan tersendiri bagi pekerja dalam menjaga kondisi fisik maupun psikologis. Berdasarkan fenomena awal yang ditemukan melalui observasi lapangan, wawancara pendahuluan, dan survei internal, diperoleh gambaran bahwa pekerja kerap mengalami tekanan fisik dan mental yang berpotensi menurunkan kesejahteraan mereka. Kondisi ini terlihat melalui peningkatan kelelahan, menurunnya fokus kerja, ketidakseimbangan waktu istirahat, hingga munculnya keluhan terkait stres dan kejemuhan. Dewa Ketut Sukardi, (2022:1) Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut membutuhkan peran dari semua komponen di dalam sekolah baik dalam pembelajaran formal maupun informal untuk dapat membantu peserta didik mengembangkan potensi yang ada pada diri masing-masing. Dalam hal ini bimbingan dan konseling merupakan layanan pemberian bantuan kepada siswa, baik secara perorangan maupun kelompok, agar mampu menjadi mandiri dan berkembang secara optimal dalam bidang pribadi, bimbingan sosial, bimbingan belajar, dan bimbingan karir melalui berbagai jenis layanan dan berbagai kegiatan pendukung, berdasarkan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan data survei awal menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja pada bagian checking, filling, dan loading merasa beban kerja yang mereka terima cukup berat dan sering kali melebihi kapasitas ideal. Lebih dari separuh responden melaporkan mengalami kelelahan fisik setelah bekerja, sementara sebagian lainnya menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berulang dan monoton memicu kejemuhan dan menurunkan motivasi kerja. Selain itu, hasil observasi juga menunjukkan adanya peningkatan kesalahan operasional kecil, seperti kekeliruan dalam pengecekan tabung atau ketidak tepatan waktu dalam proses loading. Kesalahan tersebut sering dikaitkan dengan tekanan kerja yang tinggi serta kurangnya waktu pemulihan di antara jam kerja.

Fenomena lain yang ditemukan adalah tingginya risiko keselamatan yang dihadapi pekerja. Area kerja pengisian dan pengecekan LPG merupakan zona berpotensi bahaya sehingga menimbulkan kecemasan tersendiri bagi pekerja. Beberapa pekerja menyatakan bahwa potensi bahaya seperti kebocoran gas, ledakan, atau cedera fisik membuat mereka harus bekerja dalam kondisi waspada terus-menerus, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres. Kondisi ini diperparah oleh minimnya jeda istirahat dan belum optimalnya dukungan sosial maupun komunikasi suportif di dalam tim. Situasi tersebut menunjukkan bahwa aspek psychological well-being pekerja belum berada dalam kondisi yang ideal. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja masih menghadapi tantangan, khususnya pada aspek kesejahteraan kerja. Muhajirin (Anandha et al. 2025) menegaskan bahwa dinamika kerja harian, tuntutan operasional, serta keterbatasan dukungan organisasi menjadikan Work Well-Being sebagai dimensi paling rentan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan hidup pekerja. Kondisi ini menunjukkan pentingnya intervensi yang berfokus pada penguatan kesejahteraan kerja di lingkungan organisasi.

Jika ditinjau dari kerangka teoretis Zheng et al. (2015), employee well-being mencakup tiga aspek utama yaitu life well-being, work well-being, dan psychological well-being. Gambaran fenomena yang terjadi di PT. Mutiara Sri Rengganis menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut mengalami hambatan. Pada aspek life well-being, pekerja menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan istirahat yang memadai. Pada aspek

work well being, beban kerja yang tinggi serta risiko pekerjaan yang besar menyebabkan munculnya tekanan fisik dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Sedangkan pada aspek psychological well-being, munculnya stres, kejemuhan, kecemasan, dan kurangnya dukungan sosial memerlukan perhatian khusus.

Secara keseluruhan, hasil survei dan fenomena lapangan menggambarkan bahwa kesejahteraan pekerja di PT. Mutiara Sri Rengganis berada pada level yang perlu ditingkatkan. Pemahaman mendalam mengenai kondisi ini menjadi penting sebagai langkah awal untuk merancang intervensi yang tepat, terutama intervensi berbasis pemberdayaan seperti Solution Focused Brief Coaching (SFBC), yang diyakini dapat membantu pekerja meningkatkan kemampuan mengelola tekanan kerja, memperkuat ketahanan psikologis, serta membangun pola pikir positif untuk mendukung kesejahteraan secara menyeluruh.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum kesejahteraan pekerja yang dialami oleh karyawan. Setelah mengetahui gambaran umum kesejahteraan pekerja yang dialami oleh karyawan maka diberikan intervensi Coaching dalam model Solution Focused Brief Coaching (SFBC) dalam beberapa sesi. Setelah pemberian intervensi selesai, dapat terlihat apakah efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi kesejahteraan pekerja di PT. Mutiara Sri Rengganis. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan deskripsi aktual berdasarkan data hasil survei dan karakteristik responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mutiara Sri Rengganis yang berjumlah 21 orang. Dari jumlah tersebut, seluruh anggota populasi dijadikan responden, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan purposive, yaitu melibatkan pekerja aktif yang memiliki karakteristik relevan dengan tujuan penelitian. Responden terdiri dari pekerja di berbagai posisi seperti sopir, kernet, checker, administrasi, dan satpam.

berdasarkan Zheng et al. (2015), yang terdiri dari 18 item dan mencakup tiga aspek utama: life well-being, workplace well-being, dan psychological well-being. Skala ini menggunakan skala Likert, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, instrumen menunjukkan nilai Cronbach's Alpha = 0.941, yang berarti berada dalam kategori sangat baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran skala secara langsung kepada pekerja, dilengkapi dengan observasi lapangan dan wawancara singkat untuk memperkuat interpretasi data survei. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan agar mampu menampilkan gambaran umum kesejahteraan pekerja secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Efektivitas Solution Focused Brief Coaching untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di PT. Mutiara Sri Rengganis

Partisipan Pertama

Konseli M awalnya mengalami kesejahteraan emosional yang rendah akibat beban kerja tinggi dan masalah keluarga. Setelah mengikuti Solution Focused Brief Coaching, kesejahteraan emosional M meningkat secara signifikan pada seluruh aspek (kehidupan, psikologis, dan pekerjaan). Peningkatan ini tidak hanya terjadi selama coaching, tetapi juga bertahan stabil setelah intervensi, sehingga menunjukkan bahwa coaching efektif membantu Konseli M meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan emosionalnya.

Tabel 1 Efektivitas Solution Focused Brief Coaching untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja berdasar Aspek (M)

Aspek	Pra Coaching		During Coaching		Post Coaching		Gain	Effect Size	RCI
	M	SD	M	SD	M	SD			
Life Well-Being	25,66	2,51	32,16	3,18	38,66	2,08	13	5,18	14,95
Workplace Well-Being	22,33	2,94	30,33	2,94	39,33	1,15	17	5,78	16,69
Psychological Well-Being	23	0	30,5	2,88	38,66	0,57	15,66	-	-

Hasil penelitian menunjukkan bahwa coaching secara konsisten meningkatkan seluruh aspek well-being peserta. Life well-Being, Psychological Well-Being, dan Workplace Well-Being mengalami peningkatan signifikan dari pra hingga pasca coaching. Perubahan ini menegaskan bahwa coaching efektif dalam meningkatkan kesejahteraan hidup, kondisi psikologis, serta kesejahteraan individu di lingkungan kerja.

Pada dimensi Life Well-Being, rata-rata skor meningkat dari 25,66 (SD = 2,51) pada fase pra-coaching menjadi 32,16 (SD = 3,18) saat coaching, dan kembali meningkat menjadi 38,66 (SD = 2,08) pada fase post-coaching, dengan nilai gain sebesar 13. Nilai D Effect sebesar 5,18, RCI sebesar 14,95, dan PND 100% menunjukkan efektivitas intervensi yang sangat tinggi.

Pada dimensi Workplace Well-Being, rata-rata skor meningkat dari 22,33 (SD = 2,94) pada fase pra-coaching menjadi 30,33 (SD = 2,94) saat coaching, dan meningkat kembali menjadi 39,33 (SD = 1,15) pada fase post-coaching, dengan nilai gain sebesar 17. Nilai D Effect sebesar 5,78, RCI sebesar 16,69, dan PND 100% menunjukkan intervensi sangat efektif.

Pada dimensi Psychological Well-Being, rata-rata skor meningkat dari 23 (SD = 0) pada fase pra-coaching menjadi 30,5 (SD = 2,88) selama coaching, dan mencapai 38,66 (SD = 0,57) pada fase post-coaching, dengan nilai gain sebesar 15,66 dan PND sebesar 100%.

Partisipan kedua

Konseli CN awalnya memiliki tingkat kesejahteraan emosional yang rendah akibat beban kerja lapangan yang tinggi, tuntutan ketelitian, serta tanggung jawab sebagai tulang punggung keluarga. Setelah mengikuti Solution Focused Brief Coaching, skor kesejahteraan emosional CN meningkat sangat signifikan selama proses coaching dan tetap tinggi serta stabil pada fase pasca-intervensi. Hasil di lapangan menunjukkan bahwa coaching efektif membantu CN merasa lebih tenang, nyaman, dan mampu mengelola tuntutan pekerjaan serta beban pribadi dengan lebih baik.

Tabel 2. Efektivitas Solution Focused Brief Coaching untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja berdasar Aspek (CN)

Aspek	Pra Coaching		During Coaching		Post Coaching		Gain	Effect Size	RCI
	M	SD	M	SD	M	SD			
Life Well-Being	14	0	28,33	4,45	36,66	0,577	22,66	-	-
Workplace Well-Being	25,33	1,15	34,33	3,32	40,66	1,52	15,33	13,33	38,48
Psychological Well-Being	20,33	1,52	30,33	3,93	38,33	0,57	19,76	13	37,53

Grafik dan tabel hasil menunjukkan adanya peningkatan kesejahteraan (well-being) yang konsisten pada seluruh aspek, yaitu life well-being, psychological well-being, dan workplace well-being setelah diberikan intervensi coaching. Perubahan skor terlihat jelas sejak fase pra coaching (Baseline 1), meningkat selama fase coaching, dan tetap bertahan pada fase pasca coaching (Baseline 2).

Pada aspek Life Well-Being, skor rata-rata meningkat dari fase pra coaching (M = 14; SD = 0) menjadi fase selama coaching (M = 28,33; SD = 4,45), dan kembali mengalami

peningkatan pada fase pasca coaching ($M = 36,66$; $SD = 0,577$). Nilai gain sebesar 22,66 menunjukkan adanya perbedaan skor yang bermakna antara fase pra dan pasca coaching. Hasil ini mengindikasikan bahwa coaching memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan hidup peserta.

Pada aspek Workplace Well-Being, skor rata-rata juga menunjukkan peningkatan yang konsisten, yaitu dari fase pra coaching ($M = 25,33$; $SD = 1,15$), meningkat pada fase selama coaching ($M = 34,33$; $SD = 3,32$), dan mencapai skor tertinggi pada fase pasca coaching ($M = 40,66$; $SD = 1,52$). Nilai gain sebesar 15,33 menunjukkan adanya perbedaan skor yang bermakna antara fase pra dan pasca coaching. Nilai effect size sebesar 13,33 mengindikasikan bahwa coaching memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai RCI sebesar 38,48 ($> 1,96$) yang menunjukkan perubahan signifikan secara statistik.

Pada aspek Psychological Well-Being, skor rata-rata meningkat dari fase pra coaching ($M = 20,33$; $SD = 1,52$) menjadi fase selama coaching ($M = 30,33$; $SD = 3,93$), dan terus meningkat pada fase pasca coaching ($M = 38,33$; $SD = 0,57$). Nilai gain sebesar 19,76 menunjukkan peningkatan yang signifikan secara klinis. Nilai effect size sebesar 13 mengindikasikan bahwa intervensi coaching memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis. Hal ini diperkuat oleh hasil Reliable Change Index (RCI = $37,53 > 1,96$) yang menunjukkan adanya perubahan yang signifikan dan reliabel.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa intervensi coaching efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, baik dari aspek kehidupan pribadi, kesejahteraan psikologis, maupun kesejahteraan di lingkungan kerja. Peningkatan skor yang konsisten dari fase pra coaching, selama coaching, hingga pasca coaching menunjukkan bahwa efek intervensi tidak hanya bersifat sementara, tetapi juga bertahan setelah intervensi selesai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja di PT. Mutiara Rengganis berada pada kategori sedang dengan distribusi data yang relatif simetris. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pekerja mampu menjalankan perannya secara adaptif, meskipun belum mencapai tingkat kesejahteraan yang optimal (Field, 2018; Ryff, 2014). Menurut Keyes (2002), kesejahteraan pada tingkat sedang menggambarkan individu yang belum sepenuhnya berada pada kondisi flourishing, sehingga masih memerlukan dukungan lingkungan kerja untuk meningkatkan kualitas fungsi psikologis dan sosial. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rahimsyah et al. (2025) yang menunjukkan bahwa Work Well-Being merupakan dimensi paling rentan dalam kesejahteraan pekerja. Penurunan pada aspek kesejahteraan kerja berpotensi berdampak pada dimensi kesejahteraan lainnya, seperti kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan hidup, sehingga kesejahteraan pekerja perlu dipahami sebagai konstruk yang saling berkaitan. Temuan ini mengindikasikan perlunya intervensi preventif yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan kerja guna mencegah risiko kelelahan kerja dan penurunan kesejahteraan secara menyeluruh.

Karakteristik pekerjaan yang didominasi oleh posisi operasional dengan tuntutan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap variasi kesejahteraan antarpekerja. Demerouti et al. (2001) serta Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja dapat menurunkan kesejahteraan. Warr (2007; Ryff; Singer; 2008) menegaskan bahwa beban kerja, kontrol terhadap pekerjaan, serta dukungan sosial menjadi faktor penting yang memengaruhi pengalaman kesejahteraan pekerja di tempat kerja.

Penerapan Solution Focused Brief Coaching (SFBC) dirancang sebagai intervensi yang relevan untuk menjawab kebutuhan peningkatan kesejahteraan pekerja secara praktis. Kesejahteraan karyawan berkaitan erat dengan efektivitas dan keberlangsungan organisasi (Robertson & Cooper, 2011). Pendekatan SFBC berorientasi pada tujuan, kekuatan, dan sumber daya individu, sehingga membantu pekerja mengembangkan kapasitas psikologis yang

mendukung kesejahteraan kerja dan psikologis (Grant, 2012; Ryff, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SFBC efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui pergeseran fokus dari masalah menuju solusi dan potensi individu. De Shazer et al. (2007) menyatakan bahwa orientasi pada keberhasilan dan pengalaman positif dapat mempercepat perubahan yang bermakna. Grant (2012) menambahkan bahwa coaching berbasis solusi meningkatkan rasa kendali dan keberdayaan individu, yang berdampak positif pada kesejahteraan (Ryan & Deci, 2001).

Selain meningkatkan kesejahteraan kerja, SFBC juga berkontribusi pada penguatan kesejahteraan psikologis dan ketahanan mental pekerja. Hobfoll (2011) serta Luthans et al. (2007) menjelaskan bahwa penguatan sumber daya dan modal psikologis memungkinkan individu menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa SFBC merupakan intervensi yang efektif, aplikatif, dan berpotensi mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan (Bakker & Demerouti, 2017).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Solution Focused Brief Coaching (SFBC) efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai di PT. Mutiara Sri Rengganis. SFBC mampu membantu pegawai mengatasi stres kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis, kesejahteraan kerja, dan kesejahteraan hidup melalui penguatan kesadaran diri, motivasi, serta pemanfaatan potensi individu. Dengan demikian, SFBC relevan diterapkan sebagai pendekatan bimbingan dan konseling di dunia kerja untuk mendukung lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- De Shazer, S., Dolan, Y., Korman, H., Trepper, T., McCollum, E., & Berg, I. K. (2007). More than miracles: The state of the art of solution-focused brief therapy. Haworth Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.). London: Sage Publications.
- Grant, A. M. (2012). Making positive change: A randomized study comparing solution-focused vs. problem-focused coaching questions. *Journal of Systemic Therapies*, 31(2), 21–35. <https://doi.org/10.1521/jsyt.2012.31.2.21>
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*, 127–147. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195375343.013.0007>
- International Labour Organization. (2020). Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience. ILO Publications.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press.
- Rahimsyah, A. P., & Muhajirin, M. (2025). Tingkat Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 9(1), 85-96.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2011). Well-being: Productivity and happiness at work. Palgrave Macmillan.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of

- eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.
<https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
<https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Schutte, L., Wissing, M. P., & Liversage, A. (2023). Promotion of well-being in work and interpersonal relationships: A scoping review of goals and meaning interventions. *Frontiers in Psychology*, 14, 1113257.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- WHO. (2022). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. World Health Organization.
- 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.