



GAMBARAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA AKADEMISI UNIVERSITAS: SEBUAH TINJAUAN DENGAN PENDEKATAN SALUTOGENESIS PERMA

Ita Juwitaningrum^{1✉}, Diah Zaleha Wyandini²

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Disubmit 12 April 2022
Direvisi 15 April 2022
Diterima 25 April 2022

Keywords:

*Well-being, PERMA,
University
Academicians*

Abstrak

Berbagai studi terhadap akademisi selama ini lebih banyak berfokus pada pendekatan patogenesis seperti penanganan stres atau beban kerja. Sementara itu, studi melalui kerangka salutogenesis seperti *well-being* masih jarang dilakukan, padahal hal tersebut penting untuk penguatan ketahanan psikologis dan peningkatan batas toleransi stres. Maka dari itu, riset kali ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengkaji kualitas *well-being* pada dosen dengan menggunakan konstruk PERMA: *positive emotions, engagement, relationship, meaning* dan *accomplishment*. Dalam penelitian ini, The PERMA Profiler digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis 159 dosen UPI (pria= 50,31%; perempuan= 39,62%; tidak teridentifikasi= 10,06%) yang dipilih secara aksidental dari delapan fakultas. Hasil uji deskriptif menggambarkan bahwa mayoritas akademisi di UPI memiliki kualitas *well-being* yang cukup adekuat. Selain itu, analisis korelasional dengan menggunakan *pearson* pada setiap dimensi menunjukkan bahwa semua pilar PERMA dan *well-being* memiliki korelasi kuat dengan nilai paling signifikan ada pada *relationship* ($r = .873$; $p < .01$). Di sisi lain, kesepian pada dosen tidak ada hubungannya dengan *well-being*, namun berkaitan erat dengan emosi negatif ($r = .630$; $p < .01$). Dinamika *well-being* pada dosen serta implikasinya terhadap institusi akademik dibahas lebih lanjut.

Abstract

There are plenty of studies on academicians that focus on pathogenic approaches, such as work stress treatment or workload burden. Meanwhile, only a few types of research implemented salutogenic framework like well-being, whereas this kind of approach is crucial to bolster the psychological strength and escalate the line of stress tolerance. Therefore, this study aims to dive in and examine the quality of an academicians' well-being in the university using five constructs called PERMA: positive emotions, engagement, relationship, meaning, and accomplishment. The PERMA Profile was used to measure psychological well-being of 159 lecturer in UPI (man= 50, 31%; woman= 39,62%; unidentified= 10,06%) that was chosen by accidental sampling from eight faculties. The descriptive analysis depicted that most academicians in UPI have adequate well-being. Besides, correlational analysis using Pearson on each dimension showed that all pillars of PERMA and well-being had a strong correlation with the most significant value was on "relationship" ($r = .873$; $p < .01$). On the other hand, loneliness in academicians did not correlate with well-being, yet had a close relation with negative emotions ($r = .630$; $p < .01$). The dynamics of an academicians' well-being and its implication toward the institution are discussed.

© 2022 Universitas Negeri Semarang

✉Alamat korespondensi:

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan
Indonesia, Kampus Induk, Sukasari, Bandung, Indonesia
Juwitaningrum_psi@upi.edu

p-ISSN 2086-0803

e-ISSN 2541-2965

PENDAHULUAN

Sebagai akademisi, dosen tidak hanya mengemban tugas pengajaran, namun juga penelitian dan pengabdian masyarakat. Dengan cakupan kerja yang cukup luas bukan tidak mungkin dosen memiliki beban kerja besar. Terlebih lagi, berbagai tuntutan administratif seperti borang akreditasi, *tracer study* atau laporan organisasi menambah kuantitas bobot tanggung jawab dosen semakin meningkat. Berbagai studi sejak satu dekade lalu pada akademisi di berbagai level pendidikan menunjukkan fakta bahwa beban kerja selalu memiliki pengaruh terhadap peningkatan stres (Pertiwi et al., 2017; Sofiana et al., 2020; Zetli, 2019) yang berujung pada menurunnya kondisi kesejahteraan psikologis seorang pengajar (Hamid, Manap, Ahmad & Shariff, 2018; Panatik et al., 2012).

Kesejahteraan psikologis atau yang lebih umum dikenal dengan istilah *well-being* didefinisikan oleh American Psychological Association (2020) sebagai suatu kondisi psikologis yang dipenuhi oleh rasa puas dan bahagia, dengan level distress yang cenderung rendah disertai kondisi fisik dan mental adekuat. *Well-being* merupakan salah satu corak utama psikologi positif. Dalam sejarahnya, psikologi positif dibangun sebagai alternatif perspektif yang memiliki fokus utama untuk mengoptimalkan berbagai fungsi hidup yang dimiliki manusia (Compton & Hoffman, 2013). Oleh karena itu, *well-being* sebagai kajian pokok psikologi positif memiliki peran penting bagi membantu manusia untuk mencapai taraf yang ideal dan seimbang dalam menjalani berbagai aspek hidup. Kondisi *well-being* yang baik mendukung seorang individu untuk mencapai hidup yang bermakna (Crego et al., 2019) dan mampu mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki (Kaufman, 2018). Sebaliknya, individu dengan taraf *well-being* yang cenderung rendah akan lebih rentan terhadap

berbagai tekanan dan simtom klinis seperti depresi (Fava et al., 2017; Grant et al., 2013).

Berbagai studi mengenai *well-being* memiliki dua bentuk pendekatan yang banyak digunakan, yaitu *hedonic well-being* dan *eudaimonic well-being*. Dalam konteks historis, *hedonic well-being* merupakan pendekatan paling awal dalam mengkaji *well-being*. Pandangan utamanya adalah bahwa manusia mampu mencapai kesejahteraan dengan cara mengejar kesenangan serta menghindari rasa sakit dan penderitaan (Compton & Hoffman, 2013). Maka dari itu, *hedonic well-being* lebih menekankan pada kesejahteraan berdasarkan subjektivitas individu sehingga seringkali disebut juga sebagai *subjective well-being* (SWB; Ruini, 2017). SWB dimanifestasikan melalui pandangan personal individu mengenai kepuasan hidup yang dimiliki dan kecenderungan afek emosional yang dirasakan (Diener, 1984). Dapat dikatakan bahwa hadir atau tidaknya *hedonic well-being* ditandai oleh ada tidaknya kesenangan dan emosi positif dalam hidup individu.

Di sisi lain, *eudaimonic well-being* memberikan perspektif berbeda bahwa kesejahteraan di dalam hidup erat kaitannya dengan usaha individu dalam mencapai realisasi diri (Ruini, 2017). Pada dasarnya, konsep *eudaimonic* bukanlah suatu hal yang baru. Istilah tersebut diinisiasi oleh Aristoteles untuk menjelaskan keadaan hidup yang baik dan harmoni sebagai hasil dari kebajikan dan realisasi potensi yang dilakukan individu (Disabato et al., 2016). Hal tersebut didapatkan ketika manusia mampu bertumbuh dengan cara mengembangkan kebajikan moral, kebaikan intelektual, mengontemplasikan kebenaran serta mampu membawa kebaikan bagi lingkungan sosial (Compton & Hoffman, 2013). Dalam tataran ilmiah, studi mengenai *eudaimonic well-being* diistilahkan sebagai *psychological well-being* (PWB; Ruini, 2017). Untuk mencapai kesejahteraan, konsep PWB menjelaskan

individu perlu memenuhi enam dimensi utama *well-being* yaitu kemandirian, pertumbuhan diri, penerimaan diri, memiliki tujuan hidup, relasi yang baik dengan sesama, serta kemampuan untuk turut aktif di lingkungan sosial (Ryff, 1989).

Dalam perjalanannya, konsep *eudaimonic well-being* kembali dikembangkan secara empiris dan diterjemahkan oleh Seligman (2012) sebagai perpaduan antara kondisi perasaan nyaman yang dibarengi dengan kebermaknaan hidup, hubungan yang baik, serta adanya tujuan dan pencapaian. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa *well-being* merupakan sebuah konstruk psikologis yang dibangun atas lima pilar yaitu *positive emotion, engagement, relationship, meaning, dan accomplishment* (PERMA). Untuk mampu mencapai kondisi *well-being*, maka lima pondasi tersebut harus hadir pada diri seseorang. Artinya, *well-being* tidak bisa dijelaskan hanya dari satu dimensi PERMA, melainkan perlu dieksplorasi melalui interaksi dinamis semua pilar (Seligman, 2012).

Pada konstruk PERMA, *positive emotion* menjelaskan bahwa *well-being* ditandai dengan afeksi seorang individu yang cenderung positif seperti hadirnya rasa puas dan bahagia dalam hidup (Butler & Kern, 2016). Di samping itu, *engagement* sebagai elemen kedua PERMA menekankan bahwa salah satu manifestasi dari individu yang *well-being* adalah adanya ketertarikan, keterikatan dan keterlibatan penuh dengan aktivitas kehidupan yang dijalani (Csikszentmihalyi, 2008). Lebih lanjut Butler dan Kern (2016) menjelaskan bahwa elemen *relationship* adalah hubungan yang baik antara individu dengan lingkungannya. Dalam hal ini, individu merasa dicintai, didukung dan dihargai oleh orang lain hidup. Sementara itu, fondasi keempat adalah *meaning* yang menekankan bahwa *well-being* dapat dicapai ketika individu memiliki tujuan dan mampu mengarahkan jalan hidupnya. Seorang individu dengan kebermaknaan hidup tinggi

terkoneksi sesuatu yang lebih besar darinya secara spiritual serta, merasa hidup lebih berharga. Elemen terakhir adalah *accomplishment* atau usaha untuk mencapai tujuan tertentu, mengasah keterampilan dan meningkatkan efikasi dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dalam perkembangannya, kemudian Butler & Kern (2016) menambahkan tiga elemen dalam pengukuran *well-being* dengan menggunakan PERMA profiler, yaitu, *negative emotion, health, dan loneliness*. *Negative emotion* mengacu kepada kecenderungan perasaan, sedih, cemas, dan marah yang dialami, *health* untuk melihat *sense of health, feeling good* sehari-hari, sedangkan *loneliness* mencerminkan perasaan kesepian yang dirasakan oleh individu dalam kehidupan kesehariannya (Butler & Kern, 2016).

Dalam konteks kerja, individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik akan lebih optimal dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab dan tuntutan kerja yang dimilikinya (Krekel et al., 2019; Peiró et al., 2019; Warr & Nielsen, 2018). Maka dari itu, *well-being* pada dosen perlu menjadi perhatian karena hal tersebut merupakan atribut psikologis yang memiliki peran penting dalam menentukan kualitas performa dosen. Semakin optimal kondisi *well-being* pengajar, maka fungsi pengajaran yang dibangun terhadap siswanya akan menjadi lebih baik (Turner & Thielking, 2019). Hal tersebut tentunya berimplikasi pada capaian pembelajaran yang diperoleh siswa menjadi lebih optimal (McCallum, F., & Price, 2010; Roffey, 2012).

Secara teoritis kondisi *well-being* guru atau dosen memiliki implikasi sistemik terhadap kualitas pendidikan suatu negara. Dalam model interaksi Teori Ekologi diungkapkan bahwa pendidikan merupakan salah satu unsur mikrosistem yang memiliki pengaruh langsung terhadap elemen individu dan elemen makrosistem (Bronfenbrenner, 1979). Sebagai suatu cakupan yang paling

luas, makrosistem memuat tata aturan, sistem, dan ideologi yang meregulasi suatu negara. Hal ini artinya kualitas pendidikan suatu bangsa yang dimanifestasikan dalam sebuah sistem memiliki keterkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis para pengajarnya. Selain itu, kualitas kesejahteraan psikologis para akademisi sebagai unsur esensial institusi pendidikan memiliki relasi yang bersifat resiprokal dengan entitas makrosistem (Price, D., & McCallum, 2014). Hubungan tersebut memberikan arahan bahwa untuk mengembangkan taraf *well-being* pengajar dibutuhkan sistem pendidikan yang adekuat. Di sisi lain, sistem pendidikan yang mapan perlu didukung oleh kualitas psikologis pendidik yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa kondisi *well-being* dosen sebagai seorang pengajar menjadi varian penting untuk menentukan kualitas pendidikan baik secara mikro dan makro. Sayangnya, hal tersebut belum jadi perhatian utama para pemangku kebijakan. Hal ini tercermin dari belum adanya sistem atau program khusus yang mengedepankan *well-being* bagi staf akademik universitas. Bahkan pembicaraan mengenai kesehatan mental atau *well-being* di lingkup akademisi kadang dianggap tabu (C. Smith & Ulus, 2019). Terlebih lagi sebagian besar studi lebih banyak berfokus pada menggali kondisi psikologis dosen dengan pendekatan *patogenesis* sehingga luarannya adalah cara menanggulangi stres atau beban kerja yang pada nyatanya akan selalu ada (Azlan et al., 2017; Hamjah et al., 2015; Mohamed & Mohamed, 2016). Padahal, kajian dengan pendekatan salutogenesis menjadi hal yang tidak kalah penting. Pasalnya hal tersebut menjadi atribut yang mampu membangun ketahanan psikologis dan meningkatkan batas toleransi stres seorang individu (Lindström & Eriksson, 2020). Patogenesis sendiri merupakan pendekatan yang berfokus untuk menanggulangi berbagai masalah psikologis yang dialami individu, sementara

salutogenesis lebih menekankan pada mengembangkan kekuatan dan potensi-potensi baik yang ada pada individu sehingga tujuannya adalah membuat individu bertumbuh (O'Donohue, 2015).

Melihat pentingnya peran *well-being* pada pengajar, maka studi kali ini bermaksud untuk melihat gambaran dan mengkaji kondisi *well-being* pada dosen di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). UPI menjadi pilihan karena merupakan universitas di Indonesia yang memiliki fokus utama pada bidang pendidikan. Peran utama UPI adalah mencetak pengajar dan para akademisi, serta mengembangkan sistem pendidikan yang lebih fit dalam menjawab permasalahan bangsa. Mengingat kapasitas penting UPI di ranah pendidikan Indonesia, maka pendalaman kondisi *well-being* para dosennya menjadi signifikan untuk dilakukan. Alat ukur yang akan digunakan adalah The PERMA Profiler dari Butler & Kern (2016) yang merupakan hasil pengembangan dari The PERMA Profiler dari Seligman (2012).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditujukan untuk mengeksplorasi kondisi *well-being* pada dosen yang mengajar di Universitas. Partisipan berjumlah 159 orang dosen Universitas Pendidikan Indonesia (pria= 50,31%; perempuan= 39,62%; tidak teridentifikasi= 10,06%) yang dipilih secara aksidental dari delapan fakultas. Rerata usia partisipan adalah 44,9 tahun dengan standar deviasi 11.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstruk *well-being* yang dikembangkan oleh Seligman (2012). Secara definisi operasional, *well-being* dalam penelitian ini adalah perpaduan antara kondisi perasaan nyaman pada akademisi yang dibarengi dengan kebermaknaan hidup, hubungan yang baik serta adanya tujuan dan pencapaian. *Well-being* ini diejawantahkan dalam lima dimensi yang disebut PERMA, yaitu *positive emotions, engagement,*

relationship, meaning dan *accomplishment*. PERMA diukur dengan menggunakan instrumen The PERMA Profiler yang terdiri dari 23 item pertanyaan dengan 11 poin skala rentang 0 sampai 10 (Butler & Kern, 2016). Instrumen tersebut tidak hanya mengukur lima dimensi PERMA *well-being* dari Seligman (2012), namun juga *negative emotion, health* dan *loneliness* sebagai atribut tambahan hasil dari pengembangan yang dilakukan oleh Butler & Kern (2016). PERMA Profiler yang digunakan adalah PERMA profiler dari Butler & Kern (2016) yang merupakan pengembangan dari PERMA Profiler Seligman (2012). Dalam proses pengembangan alat ukur tersebut, Butler & Kern (2016) menghasilkan 23 item yang kemudian diujicobakan beberapa kali. Setelah dilakukan berbagai pengujian statistik, maka diperoleh penambahan tiga dimensi seperti yang telah disebutkan di atas, dengan argumentasi bahwa item emosi negatif dan kesepian, akan berfungsi “mengganggu” kecenderungan respons dan item ini memberikan informasi tambahan yang mungkin berguna bagi banyak pengguna (Butler & Kern, 2016). Sedangkan untuk item *physical health*, disebutkan bahwa meskipun PERMA berfokus pada fungsi psikososial, kesehatan fisik adalah *outcome* yang berkorelasi dapat dianggap sebagai bagian inti dari *flourishing* (Friedman & Kern, 2014; Norrish, 2015). Peneliti menggunakan alat ukur PERMA Profiler versi Butler & Kern (2016) yang kemudian diterjemahkan oleh

peneliti sendiri ke dalam Bahasa Indonesia. Kemudian uji validitas konten yang dilakukan melalui *expert judgment* oleh Dr. Tina Hayati Dahlan, M.Pd., Psikolog. Adapun reliabilitas The PERMA Profiler yang telah peneliti terjemahkan adalah 0,879 berdasarkan koefisien alpha Cronbach.

Dalam studi ini data dianalisis secara deskriptif dengan melihat rerata, varians, dan standar deviasi setiap dimensi PERMA pada sampel. Hal tersebut berfungsi untuk memberikan gambaran mengenai status *well-being* dosen di Universitas Pendidikan Indonesia. Selain itu, pengujian dengan menggunakan *pearson correlation* juga digunakan untuk melihat hubungan antara dimensi *well-being*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, kualitas *well-being* dosen Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) dapat dilihat dari skor PERMA. Ketika proses pengerjaan kuesioner, partisipan diminta untuk menentukan kesesuaian antara pertanyaan dan keadaan dirinya dengan cara memilih angka 0 sampai 10. Semakin besar angka yang dipilih partisipan menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut sangat sesuai dengan kondisi diri. Sebaliknya, semakin kecil angka yang dipilih menunjukkan semakin tidak relevan antara keadaan diri dengan pertanyaan. Tabel 1 memperlihatkan gambaran deskriptif kondisi *well-being* dosen UPI dilihat dari skor dimensi PERMA.

Tabel 1.
Analisis Deskriptif Kondisi Well-being Dosen UPI (N=159)

Dimensi	N	Mean	Median	Standard Deviation	Varian	Min	Max
<i>Positive Emotions</i>	159	8,02	8,33	1,21	1,47	2,33	10,00
<i>Engagement</i>	159	7,34	7,67	1,36	1,86	3,00	10,00
<i>Relationships</i>	159	7,75	8,00	1,26	1,58	3,00	10,00
<i>Meaning</i>	159	8,17	8,67	1,29	1,65	4,00	10,00
<i>Accomplishment</i>	159	7,73	8,00	1,15	1,32	3,33	10,00
<i>Well-being</i>	159	7,84	8,06	1,05	1,09	3,27	9,63
<i>Negative Emotions</i>	159	4,65	4,67	1,92	3,70	0,00	9,33
<i>Health</i>	159	7,68	8,00	1,42	2,03	3,00	10,00
<i>Loneliness</i>	159	3,68	3,00	2,42	5,85	0,00	10,00

Data tabel 1 menunjukkan bahwa secara umum kondisi *well-being* dosen UPI rata-rata berada di angka 7,84 (standar deviasi = 1,05; varians = 1,09) dari skor tertinggi 10. Hal tersebut bermakna bahwa secara mayoritas dosen UPI memiliki kondisi *well-being* yang baik. Di samping itu, dari lima dimensi PERMA rerata paling besar berada pada *meaning* (*mean* = 8,17), sedangkan yang paling kecil adalah *engagement* (*mean* = 7,34). Meski demikian, rata-rata seluruh skor PERMA tetap berada di atas angka 7, sehingga dapat dikatakan bahwa dosen UPI memiliki taraf yang cukup adekuat pada setiap dimensi *well-being*. Selain itu, tabel 1 juga memperlihatkan bahwa derajat emosi negatif dan kesepian yang dialami dosen UPI termasuk pada kategori rendah. Hal tersebut tercermin dari skor rerata *negative emotions* sebesar 4,65 dan *loneliness* 3,68. Sementara itu, taraf kesehatan fisik yang dimiliki para akademisi UPI tergolong pada kategori yang baik dengan nilai umum sebesar 7,68. Dapat disimpulkan bahwa secara nomotetik pola umum kondisi *well-being* pada dosen UPI

terbilang adekuat.

Terlepas dari pola umum, secara idiografik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dari kondisi *well-being* dosen UPI. Masih ada dosen yang memiliki skor *well-being* sebesar 3,27. Hal ini mengindikasikan kualitas kesejahteraan yang dimilikinya terbilang rendah. Lebih dari itu, jika dilihat berdasarkan dimensi PERMA, masih terdapat dosen dengan kondisi emosi positif yang sangat rendah yaitu 2,33, serta skor minimal dari dimensi PERMA lainnya juga masih ada yang di bawah 5. Di sisi lain terdapat dosen dengan angka *negative emotions* 9,33 dan *loneliness* mencapai 10,00 yang berarti ia didominasi oleh kondisi emosi negatif dan perasaan kesepian yang sangat besar. Maka dari itu, meski secara umum pola *well-being* dosen UPI tergolong pada taraf yang baik, namun jika dilihat secara personal masih ada yang kesejahteraannya di bawah rata-rata.

Tabel 2
Persentase Kategori *Well-being* Dosen UPI (N=159)

Variabel	Klasifikasi	N	Persentase
<i>Positive Emotions</i>	Rendah	17	10,7%
	Sedang	123	77,4%
	Tinggi	19	11,9%
<i>Engagement</i>	Rendah	23	14,5%
	Sedang	119	74,8%
	Tinggi	17	10,7%
<i>Relationships</i>	Rendah	23	14,5%
	Sedang	121	76,1%
	Tinggi	15	9,4%
<i>Meaning</i>	Rendah	22	13,8%
	Sedang	120	75,5%
	Tinggi	17	10,7%
<i>Accomplishment</i>	Rendah	20	12,6%
	Sedang	116	73,0%
	Tinggi	23	14,5%
<i>Well-being</i>	Rendah	20	12,6%
	Sedang	125	78,6%
	Tinggi	14	8,8%
<i>Negative Emotions</i>	Rendah	32	20,1%
	Sedang	102	64,2%
	Tinggi	25	15,7%
<i>Health</i>	Rendah	24	15,1%
	Sedang	114	71,7%
	Tinggi	21	13,2%
<i>Loneliness</i>	Rendah	33	20,8%
	Sedang	103	64,8%
	Tinggi	23	14,5%

Kondisi *well-being* dosen UPI dalam penelitian ini dapat dikategorikan secara normatif berdasarkan perolehan skor populasi. Kategori dibagi ke dalam tiga derajat *well-being* yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kondisi *well-being* yang rendah menunjukkan bahwa skor yang didapatkan berada di bawah rerata dan deviasi standar dari mayoritas responden. Sebaliknya, taraf *well-being* tinggi berarti nilai yang didapatkan berada di atas rerata dan deviasi standar responden. Tabel 2 menggambarkan pola kategorisasi kondisi *well-being* dosen UPI.

Berdasarkan data dari tabel 2 diketahui bahwa mayoritas kondisi *well-being* beserta dimensi PERMA dosen UPI yang menjadi sampel berada pada level sedang. Hal ini terjadi karena data terdistribusi secara normal dan standar yang digunakan adalah norma populasi responden di dalam penelitian. Meski demikian, ada hal menarik yang perlu menjadi perhatian. Dilihat dari dimensi PERMA, kategori rendah pada *engagement* (14,5%), *relationship* (14,5) dan *meaning* (13,8%) dosen UPI memiliki proporsi persentase yang lebih besar dibandingkan kategori tingginya. Hal ini berimplikasi pada taraf *well-being* dosen UPI dalam kategori rendah yaitu 12,6%, lebih besar proporsinya dibandingkan kategori tinggi yang hanya 8,8%. Di sisi lain, pada dimensi *negative emotions* dan *loneliness* mengindikasikan hal yang baik

karena lebih banyak individu di dalam derajat yang rendah dibandingkan kategori tinggi.

Penelitian kali ini tidak hanya mampu menangkap gambaran kualitas *well-being* dosen UPI, melainkan juga melihat relasi antara dimensi PERMA dengan dimensi *negative emotions*, *health* dan *loneliness*. Data pada tabel 3 menggambarkan dinamika relasi *well-being* yang diperoleh dari The PERMA Profiler. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa seluruh dimensi PERMA memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas *well-being*. Secara keseluruhan, nilai korelasi (r) kelima dimensi PERMA berada pada rentang .742 - .873 dengan $p < .01$. Adapun korelasi tertinggi dengan *well-being* ada pada *relationship* ($r = .873, p < .01$) dan hubungan paling rendah adalah dengan *engagement* ($r = .742, p < .01$). Menariknya, *well-being* dan dimensi PERMA menjadi atribut psikologis yang memiliki keterkaitan dengan kesehatan fisik. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi yang tinggi dan signifikan antara dimensi *health* pada semua dimensi PERMA. Dalam studi ini *well-being* dan kesehatan yang dimiliki seorang dosen memiliki nilai korelasi sebesar .661 dengan $p < .01$. Dilihat dari konteks dimensional, *meaning* memiliki hubungan yang paling tinggi dengan kesehatan ($r = .682, p < .01$) dibandingkan dimensi lainnya, sedangkan *engagement* hubungan paling rendah dengan kesehatan ($r = .310, p < .01$).

Tabel 3
Korelasi antar Dimensi The PERMA Profiler

Dimensi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. WB	-								
2. P	0,861**	-							
3. E	.742**	.440**	-						
4. R	.873**	.707**	.585**	-					
5. M	.871**	.758**	.533**	.684**	-				
6. A	.852**	.677**	.609**	.675**	.680**	-			
7. N	-.180*	-.365**	.149	-.117	-.278**	-.083	-		
8. H	.661**	.624**	.310**	.629**	.682**	.489**	-.286**	-	
9. L	-.121	-.317**	.236**	-.105	-.197*	-.040	.630**	-.196*	-

Catatan. WB = *Well-being*, P = *Positive Emotions*, E = *Engagement*, R = *Relationship*, M = *Meaning*, A = *Accomplishment*, N = *Negative Emotions*, H = *Health*, L = *Loneliness*

Total (N) responden pada seluruh dimensi adalah 159

* $p < .05$. ** $p < .01$

Di sisi lain, tabel 3 juga memberikan informasi bahwa *loneliness* pada dosen UPI tidak ada kaitannya dengan kualitas *well-being* yang dimiliki ($r = .121; p > .05$). Fakta empiris justru menunjukkan bahwa rasa kesepian berhubungan signifikan dengan emosi negatif ($r = .630; p < .01$). Hal ini berarti semakin besar emosi negatif yang dimiliki seorang dosen UPI semakin besar pula ia merasakan kesepian. Selain itu, kesepian pun memiliki hubungan yang signifikan dengan kesehatan dan beberapa dimensi PERMA diantaranya *positive emotions*, *meaning* dan *engagement*. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mengurangi kesepian maka yang dapat dilakukan adalah dengan mereduksi berbagai kondisi emosi negatif dan meningkatkan intensitas valensi emosi positif.

Hasil studi memberikan gambaran bahwa mayoritas dosen UPI yang menjadi responden penelitian ini memiliki kualitas *well-being* dalam kategori sedang. Hal tersebut berarti kesejahteraan psikologis yang mereka miliki cukup adekuat. Studi yang dilakukan kali ini mengungkapkan bahwa dinamika relasional antara *positive emotions*, *engagement*, *relationship*, *meaning* dan *accomplishment* menghasilkan suatu kekuatan *well-being* tertentu pada individu. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Seligman (2012) bahwa untuk mampu mengukur *well-being* maka lima variabel tersebut haruslah diintegrasikan dan dikaji secara utuh.

Emosi positif sebagai dimensi pertama PERMA berkaitan erat dengan kondisi *well-being* individu. Data pada riset ini menunjukkan bahwa secara umum dosen UPI memiliki taraf emosi positif yang tinggi dengan nilai korelasi *positive emotion* dan *well-being* yang bersifat signifikan. Pada faktanya, berbagai macam bentuk emosi positif seperti welas asih, rasa syukur, harapan dan optimisme mampu mendeterminasi hadirnya *well-being* pada individu (Kardas et al., 2019; Wilson et al., 2020). Peterson dan

Seligman (2004) memasukkan beberapa emosi positif ke dalam sebuah payung atribut psikologis yang disebut *character strength*. Berbagai riset berhasil memformulasikan bahwa *character strength* yang adekuat pada seorang individu meningkatkan kualitas *well-being* (Park, N., Peterson, C., & Seligman, 2004; B. W. Smith et al., 2020). Lebih dari itu, penelitian dari Huang et al. (2020) menjelaskan bahwa seorang pengajar yang mampu berempati dan penuh welas asih akan lebih sejahtera psikologis dan terhindar dari berbagai simtom klinis.

Di samping itu, data dalam studi kali ini menggambarkan bahwa dosen UPI memiliki keterikatan yang relatif tinggi sehingga menghasilkan taraf *well-being* yang baik. Dalam hal ini *engagement* dapat diinterpretasikan sebagai keterikatan dan keterlibatan seorang dosen dengan berbagai aktivitas hidupnya, terutama di dalam pengajaran. Dengan adanya *engagement* maka individu akan mengalami suatu kondisi yang disebut *flow*, yaitu pengalaman individu yang merasa mampu menikmati setiap pekerjaan yang dilakukannya (Butler & Kern, 2016; Csikszentmihalyi, 2008). Sebagai parameternya, individu dengan *engagement* tinggi akan terlibat penuh dengan berbagai aktivitas hidupnya sehingga merasa waktu berlalu begitu saja. Hasilnya, kondisi *engagement* dapat mengantarkan individu mencapai kondisi psikologis yang lebih sehat. Sebuah studi dari Rusu dan Colomeischi (2020) memberikan gambaran bahwa ketika seorang pengajar memiliki sikap dan keterikatan yang positif terhadap pekerjaannya, akan lebih mampu mengembangkan kualitas kesejahteraan psikologisnya.

Selain emosi positif dan keterikatan, kebermaknaan memiliki kaitan yang signifikan dengan *well-being*. Kondisi tersebut juga tercermin dari rerata skor mayoritas dosen UPI yang terbilang cukup tinggi. *Meaning* dalam hal ini

merepresentasikan makna hidup seorang pengajar dilihat dari kemampuannya dalam membangun tujuan hidup, interkonektivitas secara spiritual serta perasaan hidup yang berharga. Dalam konsep logoterapi, Frankl menjelaskan bahwa makna hidup adalah motivasi dasar manusia dalam hidup (Das, 1998). Hal ini memberikan konsekuensi filosofis bahwa secara alamiah manusia akan melakukan pencarian makna karena akan berimplikasi pada meningkatnya kesejahteraan psikologis (Bastaman, 2007).

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa kebermaknaan menjadi prediktor bagi kehadiran *well-being* seorang individu di berbagai konteks (García-Alandete, 2015; Shiri et al., 2020; Yalçın & Malkoç, 2014). Bahkan makna hidup menjadi konstruk yang memediasi pengaruh ketidaknyamanan psikologis terhadap *well-being* (Edwards & Van Tongeren, 2019). Artinya, individu yang sedang mengalami penderitaan psikologis hanya akan mengalami penurunan *well-being* ketika ia merasa hidupnya tidak bermakna. Hal tersebut juga berlaku dalam konteks akademis. Dosen yang memiliki penghayatan makna dan tujuan hidup akan lebih mampu mengembangkan kualitas *well-being* sehingga berdampak terhadap peningkatan performa kerja (Sulistiobudi & Batubara, 2017) dan relasi interpersonal, baik di lingkungan kerja, lingkungan keluarga maupun di lingkungan sosialnya (Yu & Chang, 2021).

Dari seluruh dimensi PERMA, relasi adalah pilar yang memiliki hubungan paling kuat dan signifikan dengan *well-being*. Sebuah penelitian berkelanjutan dari Harvard Medical School selama 75 tahun memberikan sebuah temuan menarik bahwa faktor paling dominan dalam menentukan kebahagiaan individu adalah relasi yang positif (Mineo, 2017; Waldinger & Schulz, 2010). Maka dari itu, untuk mampu mencapai kondisi yang *well-being* seorang individu perlu memiliki kapabilitas untuk membangun hubungan positif dengan lingkungannya. Dalam konteks

ini, relasi seorang pengajar dengan lingkungan akademisnya akan menentukan sejauh mana kualitas *well-being* yang dimiliki (Benevene et al., 2020; Yin et al., 2016). Hubungan dalam hal ini tidak hanya berkaitan dengan sesama staf akademis saja, namun juga siswa. Pasalnya, keadaan *well-being* antara guru dan murid bersifat resiprokal. Artinya, semakin baik *well-being* yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kondisi psikologis siswanya dan begitupun sebaliknya (Harding et al., 2018).

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas dosen UPI dalam studi kali ini memiliki kualitas pencapaian hidup yang terbilang tinggi. Variabel tersebut merupakan dimensi PERMA yang tak kalah pentingnya dalam menentukan kualitas *well-being* pada individu. *Accomplishment* menjadi dimensi yang menunjukkan seberapa mampu seorang pengajar mengasah keterampilan dan mencapai sebuah tujuan, khususnya dalam konteks akademis. Data dalam studi ini menggambarkan bahwa secara umum dosen UPI memiliki pencapaian dan efikasi diri yang terbilang baik. Kondisi demikian tentunya berdampak pada kualitas *well-being* yang relatif tinggi. Berbagai riset mengemukakan bahwa ketika seorang individu merasa memiliki efikasi yang tinggi dan berhasil mendapatkan pencapaian tertentu maka hal tersebut berimplikasi pada meningkatnya kesejahteraan psikologis (S. Huang et al., 2019; Yang et al., 2019). Zee dan Koomen (2016) dalam studinya menjelaskan bahwa efikasi diri pengajar sebagai salah satu bentuk pencapaian menjadi prediktor yang secara signifikan memengaruhi kualitas *well-being*.

The PERMA Profiler yang digunakan dalam penelitian ini tidak hanya mengungkap dinamika *well-being* dan dimensi yang mengkonstruksinya, melainkan juga variabel lain seperti kesehatan, emosi negatif dan kesepian. Data menunjukkan bahwa mayoritas dosen UPI memiliki skor *loneliness* dan *negative emotions* yang tergolong rendah,

sedangkan nilai *health* berada dalam taraf yang baik. Pada dasarnya kondisi psikologis erat kaitannya dengan derajat kesehatan fisik individu. Maka dari itu, ketika individu mampu menjaga kesehatan psikologisnya, maka hal tersebut akan berkorelasi secara linear dengan kesehatan jasmani (Ohrnberger et al., 2017). Hal tersebut senada dengan sebuah studi yang mengemukakan bahwa seorang akademisi yang sehat secara fisik akan cenderung memiliki ketahanan psikologis yang juga memumpuni (Bogaert et al., 2014).

Menariknya, hasil studi ini menunjukkan bahwa rasa kesepian yang dialami oleh dosen UPI tidak ada kaitannya dengan *well-being*. Secara empiris data yang diperoleh dari penelitian ini justru memperlihatkan bahwa kesepian berkorelasi secara signifikan dengan emosi negatif. Perlman dan Perlman dan Peplau (1998) menjelaskan bahwa kesepian merupakan sebuah bentuk ketidaknyamanan psikologis yang muncul karena kuantitas dan kualitas relasi yang dimiliki individu mengalami defisiensi secara signifikan. Oleh karena itu, kajian mengenai kesepian tidak akan terlepas dari konteks situasi sosial dan emosi negatif yang mengiringinya (Bastian et al., 2015; Kearns & Creaven, 2016).

Dalam tataran akademis, kesepian yang dialami oleh tenaga pendidik dapat berpengaruh terhadap level kepuasan dan kualitas hasil kerja. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Akçit dan Barutçu (2017) dalam studinya bahwa ketika seorang pengajar merasa kesepian di lingkungan kerja akademis, maka hal tersebut akan menurunkan performanya dalam melakukan pengajaran. Di samping itu, para akademisi yang didominasi perasaan sepi akan memiliki kepuasan kerja yang rendah (Neto, 2015; Tabancali, 2016). Hal tersebut memberikan konsekuensi jangka panjang yang negatif karena rendahnya kepuasan dan performa kerja pendidik akan berdampak langsung pada

kualitas pengajaran serta prestasi belajar siswa. Meski kesepian tidak memiliki implikasi terhadap *well-being*, namun perannya perlu diperhatikan dikarenakan mampu menjadi determinan bagi keberhasilan pendidikan.

Terlebih lagi, sudah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa *well-being* memiliki peran penting dalam menentukan performa kerja (Haddon, 2018; Kundi et al., 2020; Rukmana, 2019) Maka dari itu, studi empiris dan intervensi praktis yang berkenaan dengan penguatan ketahanan psikologis dosen perlu menjadi perhatian. Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan kualitas dimensi PERMA sebagai pilar utama *well-being* yaitu dengan mengembangkan emosi positif dosen, meningkatkan keterlibatan dalam proses pengajaran, membangun hubungan positif dengan lingkungan, menemukan makna hidup serta meraih pencapaian-pencapaian tertentu. Selain itu, untuk mereduksi kesepian dalam lingkup akademisi, maka hal yang perlu dilakukan adalah dengan mengurangi afek negatif dan meningkatkan afek positif.

Guna meningkatkan *well-being* dosen, maka peran kolaborasi institusi dan personal perlu dilakukan. Secara personal, tenaga pendidik perlu menyadari kondisi *well-being* yang sedang dialaminya untuk kemudian mau berproses untuk mengembangkan kualitas kesejahteraan psikologis yang dimilikinya. Hal tersebut tentunya perlu didukung oleh universitas sebagai organisasi yang menaungi para profesional dosen dengan cara membuat berbagai program *well-being* yang dikhususkan bagi para staf akademisi kampus. Dengan demikian, diharapkan ada upaya preventif dan kuratif yang dilakukan secara holistik untuk menangani berbagai isu kesejahteraan psikologis dosen.

Secara umum ada dua limitasi dalam penelitian ini, yaitu keterbatasan teoritis dan metodologis. Secara teoritis, penelitian ini hanya mengkaji satu konsep utama yaitu *well-*

being tanpa melibatkan konstruk lain yang mampu memperkaya pembahasan mengenai kesejahteraan psikologis di kalangan akademisi. Sementara itu, dalam tataran metodologis sampel yang digunakan dalam studi kali ini hanya 12% dari total seluruh dosen UPI. Analisis yang dilakukan pun masih sebatas pada deskriptif sehingga tidak dapat diinferensikan pada populasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Hasil studi ini menunjukkan bahwa mayoritas akademisi di UPI memiliki taraf *well-being* yang adekuat. Hal tersebut tidak terlepas dari kondisi PERMA yang memumpuni. Secara dimensional, *meaning* menjadi atribut psikologis dengan nilai rata-rata paling besar pada tenaga pendidik di UPI, sedangkan *relationship* memiliki nilai korelasi yang paling besar dengan *well-being* dibandingkan dimensi lainnya. Selain itu, *well-being* sebagai variabel psikologis erat hubungannya dengan kesehatan fisik. Di sisi lain, walaupun beberapa dosen UPI mengalami kesepian yang cukup signifikan namun hal tersebut tidak ada kaitannya dengan *well-being*. Hal yang memengaruhi hal tersebut adalah emosi negatif yang cenderung mendominasi afek individu. Meski demikian, kesepian pengajar tetap perlu menjadi perhatian dalam pendidikan karena mampu memengaruhi kualitas pembelajaran.

Mengacu pada limitasi penelitian ini maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan guna pengembangan keilmuan, khususnya dalam ranah studi salutogenesis pada akademisi universitas. Pertama, penelitian dengan pendekatan salutogenesis perlu dibuat lebih masif, salah satunya dengan membangun hipotesis korelasional terhadap berbagai macam atribut psikologis yang diasumsikan berpengaruh pada *well-being* dosen seperti peran harapan, resiliensi, dan berbagai variabel *character strength* yang dikembangkan oleh Peterson dan Seligman

(2004). Oleh karena itu, kajian literatur mengenai berbagai aspek salutogenesis pada dosen perlu diperkuat. Kedua, sebagai tambahan, sampel yang digunakan untuk penelitian ke depannya dapat diambil dari berbagai universitas sehingga merepresentasikan kualitas *well-being* dosen. Dengan demikian model kesejahteraan psikologis pada pengajar di universitas nantinya dapat dipetakan secara matang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akçit, V., & Barutçu, E. (2017). The Relationship Between Performance and Loneliness at Workplace: A Study on Academicians. *Europans Scientific Journal*, 235–243.
- American Psychological Association. (2020). *APA Dictionary of Psychology*.
- Azlan, S., Rosnah, & Rizal, M. (2017). Systematic review of organization stressors as predictors for job stress and burnout among university academicians in Malaysia. *International Journal of Public Health and Clinical Sciences*, 4(3), 35–46.
- Bastaman, H. D. (2007). *Logoterapi: Psikologi untuk Menemukan Makna Hidup dan Meraih Hidup Bermakna*. Rajawali Pers.
- Bastian, B., Koval, P., Erbas, Y., Houben, M., Pe, M., & Kuppens, P. (2015). Sad and Alone. *Social Psychological and Personality Science*, 6(5), 496–503. Doi: 10.1177/1948550614568682
- Benevene, P., De Stasio, S., & Fiorilli, C. (2020). Editorial: Well-Being of School Teachers in Their Work Environment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–4. Doi: 10.3389/fpsyg.2020.01239
- Bogaert, I., De Martelaer, K., Deforche, B., Clarys, P., & Zinzen, E. (2014). Associations between Different Types of Physical Activity and Teachers' Perceived Mental, Physical, And Work-Related Health. *BMC Public Health*, 14(1), 1–9. Doi: 10.1186/1471-2458-14-534
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. Harvard University Press.

- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. Doi: 10.5502/ijw.v6i3.526
- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2013). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing*. Cengage Learning.
- Crego, A., Yela, J. R., Gómez-Martínez, M. Á., & Karim, A. A. (2019). The Contribution of Meaningfulness and Mindfulness to Psychological Well-Being and Mental Health: A Structural Equation Model. *Journal of Happiness Studies*, 21(8), 2827–2850. Doi: 10.1007/s10902-019-00201-y
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The Psychology of Optimal Experience (Harper Perennial Modern Classics)* (1st Ed.). Harper Perennial Modern Classics.
- Das, A. K. (1998). Frankl and the Realm of Meaning. *The Journal of Humanistic Education and Development*, 36(4), 199–211. Doi: 10.1002/j.2164-4683.1998.tb00392.x
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. Doi: 10.1037/0033-2909.95.3.542
- Disabato, D. J., Goodman, F. R., Kashdan, T. B., Short, J. L., & Jarden, A. (2016). Different
- Disabato, D. J., Goodman, F. R., Kashdan, T. B., Short, J. L., & Jarden, A. (2016). Different types of well-being? A cross-cultural examination of hedonic and eudaimonic well-being. *Psychological Assessment*, 28(5), 471–482. Doi: 10.1037/pas0000209
- Edwards, M. E., & Van Tongeren, D. R. (2019). Meaning mediates the association between suffering and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 15(6), 722–733. Doi: 10.1080/17439760.2019.1651890
- Fava, G. A., Cosci, F., & Guidi, J. (2017). Well-being therapy in depression: New insights into the role of psychological well-being in the clinical process. *Depression and Anxiety*, 34(9), 801–808. Doi: 10.1002/da.22629
- Friedman, H. S., & Kern, M. L. (2014). Personality, well-being, and health. *Annual Review of Psychology*, 65, 719–742. Doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115123
- 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. Doi: 10.5964/ejcop.v3i2.27
- Grant, F., Guille, C., & Guille, C. (2013). Well-Being and the Risk of Depression under Stress. *PLoS ONE*, 8(7). Doi: 10.1371/journal.pone.0067395
- Haddon, J. (2018). The impact of employees' well-being on performance in the workplace. *Strategic HR Review*, 17(2), 72–75. Doi: 10.1108/shr-01-2018-0009
- Hamid, S. A., Manap, R., Ahmad, Z., Shariff, S. F. Md. (2018). A Review on Occupational Stress Towards Academician Health and Wellbeing: A Systematic Literature Review. *5th International Research Management & Innovation Conference 2018*
- Hamjah, S. H., Ismail, Z., Sham, F. M., Rasit, R. M., & Ismail, A. (2015). Spiritual Approach in Managing Work-related Stress of Academicians. . . *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 1229–1233. Doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.741
- Harding, S., Morris, R., Gunnell, D., Ford, T., Hollingworth, W., Tilling, K., Evans, R., Bell, S., Grey, J., Brockman, R., Campbell, R., Araya, R., Murphy, S., & Kidger, J. (2018). Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing? *Journal of Affective Disorders*, 242, 180–187. Doi: 10.1016/j.jad.2018.08.080
- Huang, H., Liu, Y., & Su, Y. (2020). What Is the Relationship Between Empathy and Mental Health in Preschool Teachers: The Role of Teaching Experience. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–15. Doi: 10.3389/fpsyg.2020.01366
- Huang, S., Yin, H., & Lv, L. (2019). Job characteristics and teacher well-being: the mediation of teacher self-monitoring

- and teacher self-efficacy. *Educational Psychology*, 39(3), 313–331. Doi: 10.1080/01443410.2018.1543855
- Kardas, F., Cam, Z., Eskisu, M., & Gelibolu, S. (2019). Gratitude, Hope, Optimism and Life Satisfaction as Predictors of Psychological Well-Being. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(82), 1–20. Doi: 10.14689/ejer.2019.82.5
- Kaufman, S. B. (2018). Self-Actualizing People in the 21st Century: Integration with Contemporary Theory and Research on Personality and Well-Being. *Journal of Humanistic Psychology*. Doi: 10.1177/0022167818809187
- Kearns, S. M., & Creaven, A.-M. (2016). Individual differences in positive and negative emotion regulation: Which strategies explain variability in loneliness? *Personality and Mental Health*, 11(1), 64–74. Doi: 10.1002/pmh.1363
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*. Doi: 10.2139/ssrn.3356581
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. Doi: 10.1108/ijoa-05-2020-2204
- Lindström, B., & Eriksson, M. (2020). *The Hitchhiker's Guide to Salutogenesis: Salutogenic Pathways to Health Promotion*. Global Working Group on Salutogenesis.
- McCallum, F., & Price, D. (2010). Well teachers, well students. *The Journal of Student Wellbeing*, 4(1), 19. Doi: 10.21913/jsw.v4i1.599
- Mineo, L. (2017). *Over nearly 80 years, Harvard study has been showing how to live a healthy and happy life*. Harvard Gazette. [https://news.harvard.edu/gazette/story/2017/04/over-nearly-80-years-harvard-study-has-been-showing-how-to-live-a-](https://news.harvard.edu/gazette/story/2017/04/over-nearly-80-years-harvard-study-has-been-showing-how-to-live-a-healthy-and-happy-life/)
- healthy-and-happy-life/
- Mohamed, A. G., & Mohamed, L. K. (2016). Occupational Stress and Coping Strategies Among Academicians At Hafr al-Batin University, Saudi Arabia. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 5(5), 23–30. Doi: 10.9790/1959-0505072330
- Neto, R. C. A. (2015). Teachers Feel Lonely Too: A Study of Teachers' Personal and Professional Characteristics Associated with Loneliness. *Psico, Porto Alegre*, 46(3), 321–330. Doi: 10.15448/1980-8623.2015.3.18265
- O'Donohue, W. (2015). *Clinical Psychology and the Philosophy of Science* (2013th Ed.). Springer.
- Ohrnberger, J., Fichera, E., & Sutton, M. (2017). The relationship between physical and mental health: A mediation analysis. *Social Science & Medicine*, 195, 42–49. Doi: 1016/j.socscimed.2017.11.008
- Panatik, S. A. B., Rajab, A., Shaari, R., Shah, I. M., Rahman, H. A., & Badri, S. K. B. Z. (2012). Impact of Work-related Stress on Well-being among Academician in Malaysian Research University. *International Conference on Education and Management Innovation*.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of Character and Well-Being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619. Doi: 10.1521/jscp.23.5.603.50748
- Peiró, J., Kozusznik, M., Rodríguez-Molina, I., & Tordera, N. (2019). The Happy-Productive Worker Model and Beyond: Patterns of Wellbeing and Performance at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3), 479. Doi: 10.3390/ijerph16030479
- Perlman, D., & Peplau, L. (1998). *Loneliness*. In: Friedman, H.S., Ed., *Encyclopedia of Mental Health* (Vol. 2). Academic Press.
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(3), 260–268.
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues: A*

- Handbook and Classification* (1st Ed.). American Psychological Association / Oxford University Press.
- Price, D., & McCallum, F. (2014). Ecological influences on teachers' well-being and "fitness". *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 43(3), 195–209. Doi: 10.1080/1359866x.2014.932329
- Roffey, S. (2012). Pupil wellbeing -Teacher wellbeing: Two sides of the same coin? *Educational and Child Psychology. Educational and Child Psychology*, 29(4), 8–17.
- Ruini, C. (2017). *Positive Psychology in the Clinical Domains: Research and Practice* (1st ed.). Springer.
- Rukmana. (2019). *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah IAIN Palu*. IAIN Palu.
- Rusu, P. P., & Colomeischi, A. A. (2020). Positivity Ratio and Well-Being Among Teachers. The Mediating Role of Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–10. Doi: 10.3389/fpsyg.2020.01608
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. Doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being* ((Reprint e). William Heinemann Australia.
- Shiri, S., Wexler, I., Marmor, A., Meiner, Z., Schwartz, I., Levzion Korach, O., & Azoulay, D. (2020). Hospice Care: Hope and Meaning in Life Mediate Subjective Well-Being of Staff. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 37(10), 785–790. Doi: 10.1177/1049909120905261
- Smith, B. W., Ford, C. G., Erickson, K., & Guzman, A. (2020). The Effects of a Character Strength Focused Positive Psychology Course on Undergraduate Happiness and Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 1–20. Doi: 10.1007/s10902-020-00233-9
- Smith, C., & Ulus, E. (2019). Who cares for academics? We need to talk about emotional well-being including what we avoid and intellectualize through macro-discourses. *Organization*. Doi: 10.1177/1350508419867201
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. Doi: 10.35314/inovbiz.v8i1.1128
- Sulistiobudi, R. A., & Batubara, M. (2017). Do They Feeling Positive on Their Occupation? A Study of Psychological Well Being to Improve Lecturer Performance. *Proceeding 10th ADRI 2017 International Multidisciplinary Conference and Call for Paper*, 14–20.
- Tabancali, E. (2016). The Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Loneliness at the Workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(66), 1–30. Doi: 10.14689/ejer.2016.66.15
- Turner, K., & Thielking, M. (2019). Teacher wellbeing: Its effects on teaching practice and student learning. *Issues in Educational Research*, 29(3), 938–960.
- Waldinger, R. J., & Schulz, M. S. (2010). What's love got to do with it? Social functioning, perceived health, and daily happiness in married octogenarians. *Psychology and Aging*, 25(2), 422–431. Doi: 10.1037/a0019087
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). *Wellbeing and work performance* (In E. Dien). DEF Publishers.
- Wilson, J. M., Weiss, A., & Shook, N. J. (2020). Mindfulness, self-compassion, and savoring: Factors that explain the relation between perceived social support and well-being. *Personality and Individual Differences*, 152. Doi: 10.1016/j.paid.2019.109568
- Yalçın, İ., & Malkoç, A. (2014). The Relationship Between Meaning in Life and Subjective Well-Being: Forgiveness and Hope as Mediators. *Journal of Happiness Studies*, 16(4), 915–929. Doi: 10.1007/s10902-014-9540-5
- Yang, Q., Tian, L., Huebner, E. S., & Zhu, X. (2019). Relations among academic achievement, self-esteem, and subjective well-being in school among elementary

- school students: A longitudinal mediation model. *School Psychology*, 34(3), 328–340. Doi: 10.1037/spq0000292
- Yin, H., Huang, S., & Wang, W. (2016). Work Environment Characteristics and Teacher Well-Being: The Mediation of Emotion Regulation Strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(9), 907. Doi: 10.3390/ijerph13090907
- Yu, E. A., & Chang, E. C. (2021). Relational meaning in life as a predictor of interpersonal well-being: A prospective analysis. *Personality and Individual Differences*, 168. Doi: 10.1016/j.paid.2020.110377
- Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher Self-Efficacy and Its Effects on Classroom Processes, Student Academic Adjustment, and Teacher Well-Being. *Review of Educational Research*, 86(4), 981–1015. Doi: 10.3102/0034654315626801
- Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental dan Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63. Doi: 10.33884/jrsi.v4i2.1061