



## Peran *Psychological Capital* dan Kebahagiaan Terhadap *Workplace Well Being*: Studi Pada Pekerja di Universitas Islam X di Pekanbaru

Received: 13<sup>th</sup> November 2023; Revised: 27<sup>th</sup> Maret 2024; Accepted: 30<sup>th</sup> Maret 2024

Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.15548/8185>

### Ikhwanisifa<sup>1</sup>

Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, Indonesia  
E-mail: [Ikhwanisifa@uin-suska.ac.id](mailto:Ikhwanisifa@uin-suska.ac.id)

### Rita Susanti<sup>2\*)</sup>

Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, Indonesia  
E-mail: [rita.susanti@uin-suska.ac.id](mailto:rita.susanti@uin-suska.ac.id)

### Anggia Kargenti Eva Nurul Marreth<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, Indonesia  
E-mail: [anggia.kargenti@uin-suska.ac.id](mailto:anggia.kargenti@uin-suska.ac.id)

\*) Corresponding Author

**Abstrak:** *Well-being* pada karyawan merupakan faktor penting bagi kesuksesan dan kinerja organisasi. *Well-being* di tempat kerja disebut dengan *workplace well-being*. Dinamika *well-being* di tempat kerja menjadi sangat penting untuk dipahami, karena akan berpengaruh pada kesehatan, perilaku dan kinerja. Banyak hal yang berperan dalam pembentukan *workplace well-being* diantaranya yakni *psychological capital* dan kebahagiaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran dari *psychological capital* dan kebahagiaan terhadap *workplace well-being*. Penelitian ini dilakukan pada 96 orang pekerja di sebuah Universitas Islam Negeri di Pekanbaru yang ditemui secara kebetulan. Data dikumpulkan melalui skala kebahagiaan dari Argyle & Hills (1991), *workplace well-being* dari Page (2005) dan skala PsyCap adalah *psychological capital questionnaire (PCQ)* dari Luthans (2007). Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Psychological Capital* dan kebahagiaan terhadap *Workplace Well-being* dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari  $P = 0.05$  dengan sumbangan efektif kedua variabel sebesar 0.479 (47,9 %) yang artinya *Psychological Capital* dan kebahagiaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Workplace Well-being* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi PsyCap dan kebahagiaan karyawan, maka semakin tinggi pula kesejahteraan yang dirasakan karyawan ditempat kerja. Karyawan yang memiliki harapan yang tinggi terhadap pekerjaannya, selalu optimis, memiliki keyakinan diri untuk dapat mencapai tujuan kerja serta tangguh dalam mengatasi persoalan dan juga karyawan merasa nyaman, dan bahagia menjalani pekerjaan maka akan meningkatkan perasaan sejahtera atau kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

**Keywords:** *Workplace well-being*, *psychological capital*, kebahagiaan, karyawan.

**How to Cite:** Ikhwanisifa, Susanti, R., & Marreth, A. K. E. N. (2024). Peran *Psychological Capital* dan Kebahagiaan Terhadap *Workplace Well Being*: Studi Pada Pekerja di Universitas Islam X di Pekanbaru. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 15(1). doi: <http://dx.doi.org/10.15548/8185>

## PENDAHULUAN

*Well-being* pada karyawan merupakan faktor penting bagi kesuksesan dan kinerja organisasi (Page

& Vella-Brodrick, 2009). *Well-being* di tempat kerja disebut dengan *workplace well-being*. Dinamika *well-being* di tempat kerja sangat penting untuk

dipahami, sebab *well-being* akan berpengaruh pada kesehatan, perilaku dan kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Nielsen dkk (2017) yang menyatakan bahwasanya sumber-sumber yang berasal dari individu, kelompok, manajerial dan level organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap *well-being*.

Berdasarkan survey Tahun 2020 yang dilakukan oleh *Jobstreet* tentang *well-being* pekerja Indonesia mengalami penurunan sangat signifikan. Survey ini dilakukan lebih dari 5 ribu pekerja di Indonesia, hasilnya menunjukkan bahwa tingkat *well-being* terjadi penurunan. Dimana sebelum pandemic 89% pekerja memiliki tingkat *well-being* yang tinggi sedangkan di saat pandemi, hanya 49% pekerja yang memiliki *well-being* yang tinggi (Annisa, 2020). Namun pada penelitian yang dilakukan Winurini (2020) dan Liantana & Dahehsihari (2022) menunjukkan bahwasanya *workplace well-being* pada karyawan rerata berada pada kategori yang tinggi, namun masih ada yang berada pada kategori sedang dan rendah. Hal ini menunjukan bahwasanya kondisi *workplace well-being* pekerja di Indonesia masih belum optimal.

*Well-being* di tempat kerja adalah hal yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena saat karyawan merasakan kesejahteraan ditempat kerja akan lebih produktif dibandingkan dengan yang tidak merasakan kesejahteraan (Joo & Lee, 2017). Karyawan yang sejahtera juga penuh harapan, mampu menyeimbangkan tantangan kerja dengan kemampuan, konsentrasi pada tugas, dan tertarik dengan pekerjaannya dan mampu mempertahankan emosi positif (Kagaari & Munene, 2007); (Sheldon & Lyubomirsky, 2012).

*Well-being* di tempat kerja telah ditemukan sebagai faktor penting dalam

meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja (Crede et al., 2007; Fisher, 2010), dan memengaruhi *burnout* (Iverson dkk., 1998). Akan tetapi, saat ini fokus program organisasi yang dirancang untuk mengurangi hal-hal negatif di tempat kerja seperti *burnout* atau stres kerja lebih kepada pendekatan berbasis resiko, berfokus pada masalah dan pendekatan kesehatan mental (Page & Vella-Brodrick, 2009). Namun masih sedikit program yang berfokus pada intervensi positif yang dikembangkan untuk meningkatkan aspek-aspek positif seperti kebahagiaan dan *well-being* pada pekerja (LaMontagne dkk., 2014; Luthans, 2002). Oleh karena itu kapasitas psikologis pekerja sangat penting dikembangkan, karena pekerja atau karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan sehingga penting untuk meningkatkan kebahagiaan dan *well-being* pekerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan *Well-being* di tempat kerja dapat meningkatkan keuntungan organisasi (Seligman, 2002). Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki *well-being* yang tinggi cenderung memiliki fisik dan psikologis yang lebih sehat dan kehidupan yang panjang (Roysamb dkk., 2003a); (Lyubomirsky, King, dkk., 2005); (Lyubomirsky, Sheldon, dkk., 2005), kinerja lebih baik, memiliki hubungan yang positif di tempat kerja, dan lebih puas terhadap pekerjaannya (Boehm & Lyubomirsky, 2008); Connolly & Viswesvaran, 2000). Individu dengan tingkat *well-being* yang lebih tinggi akan lebih baik dalam bekerja dan lebih kooperatif (George, 1991), memiliki hubungan yang memuaskan, sistem imun yang kuat, masalah tidur yang sedikit, *burnout* yang rendah, kontrol diri yang baik, *self-regulation* yang baik, dan kemampuan koping dan lebih prososial (Diener & Seligman, 2002); (Chida &

Stephens, 2008); (Kubzansky dkk., 2001); (Fredrickson & Joiner, 2002a); (Howell dkk., 2007); (Segerstrom, 2007). Maka dari itu, pentingnya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi bagi *Well-Being* pekerja di tempat kerja daripada kesehatan mental itu sendiri.

Psikologi positif menawarkan perspektif baru dalam mengembangkan *well-being* tanpa harus memperhatikan kekurangan dan gangguan. Gagasan ini meliputi membangun sumber daya dan kekuatan yang dimiliki individu seperti optimisme, *hope*, resiliensi, atau kebersyukuran, yang bisa membantu untuk mempertahankan kesehatan mental yang baik (Seligman dkk., 2005); (Luthans dkk., 2006). Konsep *Psychological capital* mengacu pada dasar psikologis positif yang dimiliki individu untuk mengembangkan karakter positif yakni *hope*, *self-efficacy*, resiliensi dan optimis (model HERO) (Luthans dkk., 2007a).

Beberapa tahun terakhir hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara *Psychological capital* (PsyCap) dengan *well-being*. Seperti penelitian Culbertson dkk., (2010) menemukan bahwa PsyCap berhubungan dengan tipe Hedonic dan eudaimonic pada *well-being*. Penemuan ini menyebutkan bahwa PsyCap dapat menjadi elemen penting dalam penerapan psikologi positif dalam organisasi, dan meningkatkan PsyCap karyawan mungkin menjadi salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan *well-being* di tempat kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa intervensi mikro atau intervensi berbasis internet (mengembangkan *hope*, *self-efficacy*, resiliensi dan *optimism*) dapat meningkatkan *well-being* (Saad Alkahtani dkk., 2020). Penelitian ini menggunakan teori Build (Broaden and Build Theory/BBT) untuk menguji hubungan antara PsyCap dengan *well-*

*being* di Tempat kerja. BBT menyarankan bagaimana emosi positif memperluas kesadaran dan membantu mengembangkan sumber daya psikologi/pribadi dan menghasilkan *well-being* di tempat kerja (Fredrickson, 2001).

Selain itu, faktor lain yang dapat meningkatkan *well-being* di tempat kerja adalah Kebahagiaan. Penelitian yang dilakukan oleh Muñoz & Vergel, (2014) menyatakan bahwa *Workplace well-being* dipengaruhi oleh kebahagiaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perasaan *enjoy* dan bahagia dalam bekerja akan berkontribusi pada kesejahteraan (*well-being*) karyawan seperti meningkatnya kekuatan fisik, memiliki energi emosional, dan keaktifan kognitif dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja dimaknakan dengan perasaan karyawan yang terus mengembangkan sumber daya yang diharapkan oleh perusahaan. Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu konstruk sikap yang memiliki dimensi seperti stabil, pasti, dapat diakses dan berasal dari pengalaman pribadi (Fisher, 2010).

Berdasarkan kajian teori di atas maka penelitian ini mencoba untuk melihat hubungan antara PsyCap dan kebahagiaan dengan *workplace well-being* pada pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh PsyCap dan kebahagiaan terhadap *workplace well-being* pada pekerja di Universitas Islam X Pekanbaru Riau”.

## METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berjumlah 96 orang di lingkungan Universitas Islam X di Pekanbaru. Peneliti menggunakan teknik *non-probability accidental/incidental*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kebahagiaan, *Workplace Well-Being* dan *Psychological Capital* yang Peneliti

modifikasi dari skala asli yakni *workplace well-being* dari Page (2005) dan skala PsyCap adalah *psychological capital questionnaire (PCQ)* dari Luthans (2007). Sedangkan skala kebahagiaan dari Argyle & Hills (1991). Alat ukur disusun dengan model skala *Summated ratings* dari Likert dengan menggunakan alternatif jawaban empat macam yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis guna mengetahui pengaruh antara *Psychological Capital* dengan kebahagiaan dan *workplace well-being* pada pekerja di Universitas Islam X di Pekanbaru. Berikut ini akan dipaparkan hasil uji analisis yang dilakukan dengan analisis teknik regresi dengan bantuan SPSS 17.00 for Windows.

**Tabel 1.** Hasil Penelitian

Var dependent	Var Independent	Adjusted R Square	Beta	F	Sig
WWB	PsyCap Kebahagiaan	0,479	0,511 0,295	44,668	0,000

Berdasarkan tabel 1 ini dapat dilihat bahwa terhadap pengaruh *Psychological Capital* dan kebahagiaan terhadap *Workplace Well-being* dengan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari  $p = 0.05$ , dengan sumbangan efektif kedua variabel sebesar 0,479 (47,9%). Artinya *Psychological Capital* dan kebahagiaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Workplace Well-being* pada karyawan. Semakin tinggi PsyCap dan kebahagiaan karyawan, maka semakin tinggi pula kesejahteraan yang dirasakan karyawan ditempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Kun & Gadanez, (2019) menyatakan bahwa *Psychological Capital* dan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap *well-being* karyawan. PsyCap lebih kuat hubungannya dibandingkan dengan kebahagiaan terhadap *Workplace Well-being* dengan

nilai  $B = 0.511$ , artinya dalam meningkatkan *workplace well-being* karyawan ditempat kerja modal psikologis menjadi lebih penting dan utama dimiliki oleh karyawan.

Karyawan dengan pengembangan Psycap yang baik yang ditandai dengan *self-efficacy* dan harapan yang tinggi, optimis dalam menjalankan kehidupan kerja serta tangguh dan memiliki daya juang (resiliensi) maka akan meningkat *well-beingnya* di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Avey (2010) bahwa karyawan dengan keyakinan positif terhadap kemampuannya dan harapan yang tinggi akan mampu mempengaruhi *well-being* di tempat kerja. Selain itu Bandura (2008) juga menyatakan bahwa peningkatan *well-being* individu membutuhkan sikap optimis dan ketangguhan serta keyakinan diri.

*Psychological Capital* merupakan perilaku positif dalam organisasi yang mencoba memahami sikap dan perilaku kerja melalui kacamata positif (Bakker & Schaufeli, 2008). Berdasarkan pandangan Gupta & Shaheen, (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *Psychological Capital* dapat mengatasi segala bentuk tantangan. Karyawan yang memiliki *Psychological Capital* yang tinggi akan mampu mengembangkan *well-being* di tempat kerja karena karyawan memiliki kepercayaan diri (*Self-Efficacy*) untuk melakukan dan mengambil upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam menjalankan tugas-tugas yang menantang; membuat atribusi positif (*Optimisme*) dalam mewujudkan kesuksesan sekarang dan dimasa depan, gigih menuju tujuan dan selalu mengarahkan jalan ke tujuan (harapan) untuk berhasil; dan Ketika dilanda masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan bangkit Kembali serta melampaui (resiliensi) untuk mencapai kesuksesan (Luthans dkk., 2007b). Hal ini menunjukkan bahwa Psycap yang tinggi pada karyawan dapat menciptakan *workplace well-being*.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *workplace well-being* dipengaruhi oleh kebahagiaan. Individu yang bahagia cenderung memiliki kesehatan fisik dan psikologis yang baik (Røysamb dkk., 2003); (Lyubomirsky, King, dkk., 2005) (Lyubomirsky, Sheldon, et al., 2005). Dengan emosi positif dan perasaan bahagia yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan dapat meningkatkan kepuasan individu terhadap pekerjaannya (Boehm & Lyubomirsky, 2008b); (Connolly & Viswesvaran, 2000). Selain itu, individu yang memiliki kebahagiaan yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan lebih bertanggungjawab serta kooperatif (George., 2009), lebih puas terhadap relasi sosial ditempat kerja, sistem imun yang kuat, masalah tidur berkurang, penurunan *burnout*, kontrol diri yang baik, regulasi diri yang baik, kemampuan coping yang baik (Diener & Seligman, 2002); (Fredrickson & Joiner, 2002).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya saat karyawan memiliki modal psikologis dan merasa bahagia setaip menjalani pekerjaannya maka hal ini akan membantunya memiliki kesehatan mental fisik dan psikis yang positif. Oleh karena itu penting bagi karyawan untuk terus memiliki harapan yang tinggi dalam pekerjaannya, optimis, bangkit saat menghadapi keterpurukan dan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kapasitas yang dimiliki dalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan membantunya untuk mencapai pertumbuhan pribadi yang optimal, tujuan hidup yang lebih terarah, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu melakukan penguasaan terhadap lingkungan, memiliki integritas sosial dan kontribusi sosial yang efektif. Penelitian berikutnya perlu menambah jumlah subjek dengan latar belakang yang lebih variatif, untuk mendapatkan data yang lebih luas dan komprehensif.

## REFERENSI:

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Chida, Y., & Steptoe, A. (2008). Positive Psychological Well-Being and Mortality: A Quantitative Review of Prospective Observational Studies. *Psychosomatic Medicine*, 70(7), 741–756. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e31818105ba>
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265–281. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00192-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00192-0)

- Crede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S., & Bashshur, M. (2007). Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 515–538. <https://doi.org/10.1348/096317906X136180>
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13(1), 81–84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work: Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being. *Psychological Science*, 13(2), 172–175. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299–307. <https://doi.org/10.1002/ss.333>
- Howell, R. T., Kern, M. L., & Lyubomirsky, S. (2007). Health benefits: Meta-analytically determining the impact of well-being on objective health outcomes. *Health Psychology Review*, 1(1), 83–136. <https://doi.org/10.1080/17437190701492486>
- Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, Organizational Stressors, and Absenteeism: A Causal Model of Burnout and Its Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 1–23. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1556>
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Kagaari, J. R. K., & Munene, J. C. (2007). Engineering lecturers' competencies and organisational citizenship behaviour (OCB) at Kyambogo University. *Journal of European Industrial Training*, 31(9), 706–726. <https://doi.org/10.1108/03090590710846675>
- Kubzansky, L. D., Sparrow, D., Vokonas, P., & Kawachi, I. (2001). Is the Glass Half Empty or Half Full? A Prospective Study of Optimism and Coronary Heart Disease in the Normative Aging Study. *Psychosomatic Medicine*, 63(6), 910–916. <https://doi.org/10.1097/00006842-200111000-00009>
- Kun, A., & Gadanecz, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Liantama.L.&Dahesihsari.R (2022). Gambaran Workplace Well Being Karyawan Yang Bekerja Secara Work From Home Pada Masa Pandemi Covid 19 di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*. 11(1).

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, *131*(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, *9*(2), 111–131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, *31*(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- 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>
- Røysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C., & Harris, J. R. (2003). Happiness and Health: Environmental and Genetic Contributions to the Relationship Between Subjective Well-Being, Perceived Health, and Somatic Illness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(6), 1136–1146. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.6.1136>
- Saad Alkahtani, N., M M, S., Delany, K., & Elneel Adow, A. H. (2020). The Influence Of Psychological Capital On Workplace Wellbeing And Employee Engagement Among Saudi Workforce. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *8*(5), 233–245. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8522>
- Seegerstrom, S. C. (2007). Stress, Energy, and Immunity: An Ecological View. *Current Directions in Psychological Science*, *16*(6), 326–330. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00522.x>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. <http://rbdigital.oneclickdigital.com>.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, *60*(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2012). The Challenge of Staying Happier: Testing the Hedonic Adaptation Prevention Model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *38*(5), 670–680. <https://doi.org/10.1177/0146167212436400>

Winurini.Sulis. Workplace Well Being dan Psychological Capital Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintahan Kota Yogyakarta (2020). *Jurnal Kajian*. 25 (3).