

ADAPTASI EUDAIMONIC WORKPLACE WELL-BEING SCALE (EWWS) VERSI INDONESIA

Tuti Rahmi¹, Ali Mubarak²

¹Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

²Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung

e-mail: tuti.rahmi@fip.unp.ac.id

Submitted: 2022-05-18

Published: 2023-01-30

DOI: 10.24036/rapun.v13i2.117090

Accepted: 2022-12-14

Abstract: *Adaptation of Eudaimonic Workplace Well-being Scale Indonesian Version.*

This study aims to adapt the Eudaimonic Workplace Well-being Scale (EWWS) to the Indonesian context. Eudaimonic Workplace Well-being is a construct with two dimensions, namely Intrapersonal Workplace Well-Being and Interpersonal Workplace Well-being. The approach in this research was quantitative with a survey method. There were 201 employees from one of the plantation companies in Indonesia who participated in the study. Data analysis was applied using Lisrel 8.8. Confirmatory factor analysis was used to measure the validity of the constructs. Convergent validity was shown by correlating EWWS with the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), while discriminant validity was revealed by connecting EWWS with the Perceived Stress Scale (PSS). Calculation of reliability using Contract Reliability (CR). The results of data analysis using confirmatory factor analysis showed a fit with the model proposed based on the data gathered. UWES is positively related to Intrapersonal Workplace Well-being and Interpersonal Workplace Well-being. Moreover, a negative correlation is proven in the relationship between EWWS and PSS. Regarding the research, it can be concluded that the EWWS is valid and reliable for using in the Indonesian context.

Keywords: Employee Well-Being, Eudaimonic Well-Being, Adaptation, Indonesia.

Abstrak: *Adaptasi Eudaimonic Workplace Well-Being Scale (EWWS) Versi Indonesia.* Penelitian ini bertujuan untuk melakukan adaptasi alat ukur *Eudaimonic Workplace Well-being Scale (EWWS)* agar dapat digunakan dalam konteks Indonesia. *Eudaimonic Workplace Well-being* merupakan konstruk dengan dua dimensi yaitu *Interpersonal Workplace Well-Being* dan *Intrapersonal Workplace Well-being*.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey. Terdapat 201 orang karyawan dari salah satu perusahaan perkebunan di Indonesia yang menjadi subjek penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Lisrel 8.8. *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk mengukur validitas konstruk. Validitas konvergen ditunjukkan dengan mengkorelasikan *EWWS* dengan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, sedangkan validitas diskriminan dilakukan dengan mengkorelasikan *EWWS* dengan *Perceived Stress Scale (PSS)*. Perhitungan reliabilitas menggunakan *Construct Reliability (CR)*. Hasil analisis data dengan *confirmatory factor analysis* menunjukkan fit dengan model yang diajukan berdasarkan data yang diperoleh. *UWES* berhubungan positif dengan *Interpersonal Workplace Well-being* dan *Intrapersonal Workplace Well-being*. Sebaliknya korelasi yang negatif terlihat pada hubungan *EWWS* dengan *PSS*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *EWWS* valid dan reliabel untuk digunakan dalam konteks Indonesia.

Kata kunci: *Employee Well-Being*, *Eudaimonic Well-Being*, Adaptasi, Indonesia.

PENDAHULUAN

Well-being menjadi pembahasan yang terus berkembang selama beberapa dekade terakhir, termasuk dalam bidang organisasi dan industri. Para peneliti tentang *well-being* menjelaskan dua perspektif yang saling melengkapi untuk memahami *well-being*, yaitu *hedonic* dan *eudaimonic* (Culbertson et al., 2010).

Sebuah studi menunjukkan bahwa *feeling good* dan berfungsi dengan baik pada *well-being* diatur oleh dua perbedaan, yaitu mekanisme *hedonic* dan *eudaimonic*. Pada level *state* kebahagiaan, perasaan *hedonic* biasanya dialami ketika hidup bisa dilalui dengan mudah atau dapat mencapai suatu tujuan. Di sisi lain, inspirasi adalah perasaan *eudaimonic* yang biasanya dialami ketika

menghadapi tantangan dalam proses pencapaian tujuan. Pada tingkat sifat, pertumbuhan pribadi berhubungan dengan *eudaimonic* daripada mekanisme *hedonic*. Sisi lain menunjukkan bahwa situasi kerja yang kompleks meningkatkan inspirasi dan menurunkan kebahagiaan. Pengembangan diri memiliki efek yang lebih kuat pada inspirasi daripada kebahagiaan. Perasaan menyenangkan (*hedonic*) dan fungsi optimal (*eudaimonic*) memiliki peran yang berbeda dalam pengaturan perilaku, dan dibedakan satu sama lain (Straume & Vittersø, 2012).

Pada pembahasan *well-being* dalam setting organisasi lebih banyak dilakukan dalam perspektif *hedonic* dibandingkan *eudaimonic*, berdasarkan hal ini maka Bartels

et al., (2019) kemudian melakukan penelitian dan melakukan pengembangan alat ukur *Eudaimonic Workplace Well-Being*.

Tradisi *eudaimonic* dalam psikologi bertujuan untuk menggambarkan serangkaian pengalaman, motif, dan fungsi, di luar pengaruh positif dan kepuasan, yang mencerminkan proses yang terlibat dalam kehidupan yang dijalani dengan baik (Ryan et al., 2008). *Eudaimonic* sebagai fungsi mengacu pada evaluasi, dari waktu ke waktu, seberapa baik fungsi seseorang secara umum (Huta & Waterman, 2014). Aspek *eudaimonic well-being* termasuk memiliki makna dalam hidup, pertumbuhan pribadi, bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang teguh, dan memiliki rasa diri yang cukup untuk mewujudkan potensi secara optimal. (Waterman, 1993).

Memperoleh dan merasakan *eudaimonic* berkontribusi terhadap *well-being* jangka panjang, melalui perilaku dan kognisi yang berada dalam kendali dan pengaruh dan menginspirasi usaha dan pencapaian tujuan (der Kinderen & Khapova, 2020). Berdasarkan hal tersebut bila *uedaimonic well-being* dirasakan lebih panjang maka dapat berdampak pada produktifitas yang lebih menetap, yang pada banyak penelitian telah membuktikan bahwa *well-being* dapat mempengaruhi kinerja (Krekel et al., 2019;

Obrenovic et al., 2020; Peccei & Van De Voorde, 2019).

Peneliti di bidang organisasi telah mengukur *well-being* dan menunjukkan bahwa *well-being* di tempat kerja bersifat multidimensi (Page & Vella-Brodrick, 2009). *Eudaimonic workplace well-being* sendiri merupakan konstruk yang memiliki dua dimensi yaitu *Interpersonal Workplace Well-being* dan *Intrapersonal Workplace Well-being* (Bartels et al., 2019).

Well-being sangat penting dalam bekerja. Karyawan yang mengalami tingkat *well-being* yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik dan begitu juga sebaliknya (Nielsen et al., 2017). Berdasarkan hal tersebut maka sangat penting meneliti *well-being*, terutama dalam perspektif *eudaimonic* karena akan berkaitan dengan proses pertumbuhan seseorang secara pribadi. Di Indonesia sendiri, adaptasi *EWWS* ini belum tersedia, sehingga penelitian ini sangat penting agar diperoleh alat ukur yang telah diadaptasi dalam versi Bahasa Indonesia, kemudian dilihat validitas dan reliabilitasnya apakah dapat digunakan pada penelitian *well-being* dalam setting kerja terutama yang menggunakan pendekatan *eudaimonic*. Berdasarkan hal tersebut maka tujuan penelitian ini adalah mengadaptasi *EWWS* dalam versi Bahasa Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode survey yang melibatkan 201 orang karyawan dari salah satu perusahaan perkebunan di Indonesia. Kriteria responden penelitian adalah telah bekerja minimal dua tahun karena dengan telah bekerja selama dua tahun telah merasakan dan mengalami bagaimana *well-being* di tempat kerjanya. Proses adaptasi menggunakan panduan *International Test Commission* tahun 2017 (ITC, 2017) diawali dengan meminta izin kepada pemilik skala aslinya (Bartels et al., 2019) melalui email. Setelah email dibalas oleh pemilik skala tersebut dan memberikan izin kepada peneliti kemudian dilanjutkan dengan Langkah-langkah berikutnya. Proses menterjemahkan skala dimulai dengan *forward translation* kemudian dilanjutkan dengan *backward translation*. Hasil terjemahan tersebut kemudian didiskusikan dengan lima tim ahli psikologi dan manajemen yang menguasai bahasa Inggris dengan baik. Kemudian dilakukan tes keterbacaan kepada sepuluh orang responden, Responden yang diwawancarai untuk uji keterbacaan memiliki kriteria telah bekerja minimal dua tahun pada suatu perusahaan atau organisasi. Setelah itu pada beberapa kalimat terdapat beberapa dimodifikasi berdasarkan hasil uji keterbacaan, dimana beberapa kata dalam kalimat yang telah diterjemahkan diperbaiki atau diganti sehingga lebih mudah dipahami dalam konteks bahasa Indonesia.

EWWS didistribusikan secara online setelah mendapatkan izin resmi dari perusahaan. Pada *EWWS* tersebut dicantumkan penjelasan tentang penelitian dengan *informed consent*. Pada penjelasan sebelum penelitian disampaikan bahwa kerahasiaan data yang didapatkan pada penelitian ini dijamin oleh peneliti baik dalam proses penelitian maupun publikasi. Kerahasiaan data dijamin oleh peneliti dengan password yang hanya diketahui oleh tim peneliti, begitu juga dengan data pribadi tidak akan dipublikasikan. Tautan *EWWS* yang telah diperiksa dan dicek kelengkapannya kemudian dikirimkan ke departemen sumber daya manusia perusahaan untuk dibagikan kepada karyawan yang memenuhi persyaratan untuk mengisi skala penelitian. Selain *EWWS*, terdapat juga skala skala lainnya yang nantinya akan digunakan sebagai validitas konvergen, yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* dan *Perceived Stress Scale (PSS)* untuk validitas diskriminan.

Work engagement diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* versi Indonesia yang terdiri dari sembilan item. Skor *UWES* berkisar dari 1 sampai 5, dengan pilihan jawaban tidak pernah sampai selalu. *UWES* menggunakan versi Indonesia yang telah diadaptasi dan divalidasi (Rahmadani et al., 2019). Sementara itu, stres yang dinilai pada

penelitian ini diukur dengan *Perceived Stress Scale* (Cohen, 1986), yang sebelumnya telah diterjemahkan oleh (Saraswati, 2017), dengan total 10 item dengan skor 1-5 tidak pernah hingga sering. Sedangkan EWSS sendiri memiliki 18 item dengan skor 1-7 dan pilihan jawaban berkisar dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Untuk menganalisis validitas konstruk, dilakukan *confirmatory factor analysis*. Analisis data dengan lisrel 8.8. Reliabilitas dinilai berdasarkan nilai *CR*. Validitas konvergen diuji dengan mengkorelasikan EWWS dengan UWES, sedangkan validitas diskriminan diuji dengan mengkorelasikan EWWS dengan PSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Konstrak yang terdiri atas dua dimensi dikonfirmasi dengan melakukan

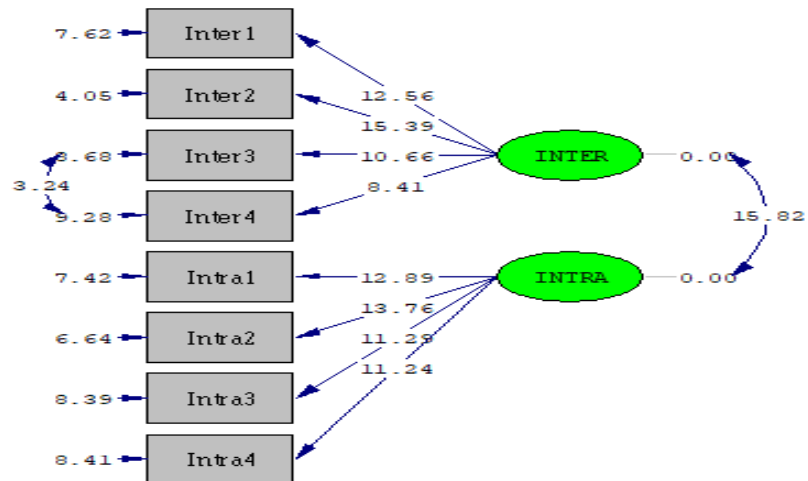
Confirmatory Factor Analysis diestimasi dengan *maximum Likelihood* menggunakan Lisrel 8.80. Hasil analisis menunjukkan nilai $\chi^2 = 35,87$, $df = 19$, $p\text{-value} = 0,01096$ dan $RMSEA = 0,067$ menunjukkan hasil yang kurang sesuai. Setelah dimodifikasi dengan mengkorelasikan eror antar item diperoleh $\chi^2 = 24,58$, $df = 18$, $p\text{-value} = 0,13681$, dan $RMSEA = 0,043$. Hal tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran tersebut fit dengan data. Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai *goodness-of-fit* yang diperoleh dari hasil output menunjukkan standar yang diharapkan berdasarkan nilai *goodness of fit* ahli Jöreskog & Sörbom (1996) dapat terpenuhi dengan cukup baik. Sedangkan untuk *loading factor* setiap dimensi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Koefisien Muatan Faktor EWWS

Dimensi	Item	Loading Factor
Interpersonal Workplace Well-being	Di antara orang-orang yang bekerja bersama saya, saya merasa ada rasa persaudaraan dengan mereka	0.78
	Saya merasa dekat dengan orang-orang di lingkungan kerja saya	0.91
	Saya merasa adanya ikatan batin dengan orang-orang di lingkungan kerja saya	0.69
Intrapersonal Workplace Well-being	Saya menganggap orang-orang yang bekerja bersama saya sebagai teman saya.	0.58
	Saya penuh dengan perasaan semangat melakukan pekerjaan saya	0.80
	Saya merasa memiliki tujuan yang bermakna dalam bekerja	0.83

Pekerjaan saya sangat penting bagi saya	0.73
Saya merasa saya dapat terus berkembang sebagai seseorang dalam pekerjaan saya	0.72

Gambar 1. CFA EWWS (T-Values)



Chi-Square=24.58, df=18, P-value=0.13681, RMSEA=0.043

Tabel 2. Hasil Pengujian Kesesuaian Model (Goodness of Fit) EWWS

Indikator Fit	Nilai yang Direkomendasikan	Evaluasi Model	Hasil Penelitian
Absolute Fit			
Probabilitas	$p > 0,05$	Signifikan	0,13681
Normed Chi-Square (X ² /df)	< 2 $2 < X^2/df < 5$	Over Fitting Good Fit	1,366
RMSEA	$< 0,10$	Good Fit	0,043
	$< 0,05$	Very Good Fit	
	$< 0,01$	Outstanding Fit	
GFI	$> 0,9$	Marginal Fit	0,97
InCRemental Fit			
NNFI	0,98	Good Fit	0,98
AGFI	$> 0,9$	Marginal Fit	0,94

Hasil perhitungan CFA pada Tabel. 1 menunjukkan bahwa *loading factor* tertinggi pada dimensi *Interpersonal Workplace Well-Being* yaitu pada item kedua sebesar 0,91. Sedangkan untuk dimensi *Intrapersonal Workplace Well-Being* *loading factor* paling tinggi juga

pada item kedua sebesar 0.83. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa semua item pembentuk setiap dimensi memiliki *loading factor* (λ) $\geq 0,5$ yang artinya alat ukur ini memiliki validitas konstrak yang baik, dimana item-item pada alat ukur ini menggambarkan konstrak yang diukur.

Berdasarkan hasil perhitungan *confirmatory factor analysis* pada Gambar 1. Dengan menggunakan T-Value dapat diketahui bahwa semua item pembentuk setiap dimensi dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai $T\text{-value} > 1,96$.

Validitas Konvergen, Diskriminan dan Construct Reliability

Selain itu, untuk menunjukkan validitas konvergen digunakan *work engagement* dan *perceived stress* untuk menguji validitas diskriminan EWWS. Berdasarkan data empiris yang diperoleh menunjukkan korelasi antara dimensi EWWS, *Interpersonal Workplace Well-Being* dengan *Intrapersonal Workplace Well-Being* dengan UWES serta PSS yang terlihat pada Tabel 3. Nilai CR untuk *Interpersonal Workplace Well-Being* adalah 0,858 sedangkan Nilai CR untuk *Intrapersonal Workplace Well-Being* adalah 0,858 yang lebih besar dari 0,7, menunjukkan bahwa EWWS dinyatakan reliabel, dimana semua manifest EWWS dapat memberikan pengukuran yang konsisten terhadap dimensi-dimensi dari

variabel laten *Eudaimonic Workplace Well-Being*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa EWWS valid berdasarkan uji validitas konstruk dengan CFA, dan uji validitas konvergen serta diskriminan. Selain itu nilai CR yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa alat ukur ini reliabel dan memenuhi syarat untuk digunakan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai $T\text{-value} > 1,96$.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi EWWS dalam versi Bahasa Indonesia. Berdasarkan *confirmatory factor analysis* didapatkan model pengukuran yang fit dengan data yang dirujuk dari nilai *Goodness of fit* yang tergolong baik, *factor loading* yang berada diatas 0,5 serta *T-Value* yang lebih besar dari 1,96.

Validitas konstruk juga terbukti pada penelitian ini, dimana setiap dimensi dari *Eudaimonic Workplace Well-being* berhubungan positif dengan *work engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *work*

Tabel 3. Korelasi antar Variabel Pengukuran

Pengukuran	1	2	3	4
1 <i>Interpersonal Workplace Well-Being</i>	-			
2 <i>Intrapersonal Workplace Well-Being</i>	.722**	-		
3 <i>Work Engagement</i>	.344**	.574**	-	
4 <i>Perceived Stress</i>	-.334**	.442**	-.429**	-

** signifikan pada taraf 0.01

engagement berhubungan dengan *well-being* (Caesens et al., 2014; Shimazu et al., 2012, 2015).

Validitas diskriminan juga terbukti, dari hasil perhitungan menunjukkan korelasi yang negatif antara *Eudaimonic Workplace Well-being* dengan *Perceived stress* yang sejalan dengan studi lainnya (Keeman et al., 2017). Penelitian lainnya juga menunjukkan hal yang sama, dimana interpretasi kausal dari tuntutan pekerjaan dan ketegangan sebagai salah satu bentuk manifestasi dari stress menjadi faktor risiko untuk *well-being* karyawan (Elovainio et al., 2015).

Dengan terbuktinya model pengukuran dalam proses adaptasi ini, maka *EWWS* versi Indonesai ini dapat digunakan lebih lanjut pada penelitian-penelitian tentang *well-being* pada setting pekerjaan. Adaptasi *EWWS* yang dikembangkan oleh Bartels et al. (2019) dapat digunakan terutama bila ingin melihat dari perspektif *eudaimonic well-being* yang berfokus pada pertumbuhan. Penelitian-penelitian *well-being* dalam setting pekerjaan ini penting, karena Studi sebelumnya memperlihatkan kinerja yang tinggi diprediksi oleh *well-being* (Cotton & Hart, 2003; Nielsen et al., 2017). Disamping itu, *well-being* dalam setting pekerjaan sangat krusial bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *EWWS* valid dan reliabel untuk digunakan dalam konteks Indonesia setelah diadaptasi dalam versi Bahasa Indonesia. Hal ini terlihat dari sifat psikometrik *EWWS* yang terbukti dengan cukup baik, sehingga adaptasi skala ini dapat dikatakan telah memperoleh hasil yang sesuai. Kekurangan penelitian ini adalah, subjek penelitian yang terbatas karena berasal dari satu perusahaan saja. Selain itu, konstruk yang digunakan untuk membuktikan validitas konvergen dan diskriminan masing-masing baru menggunakan satu konstruk psikologi atau alat ukur.

Saran

Hasil penelitian ini telah mengadaptasi alat ukur yang valid dan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian-penelitian yang mengukur tentang *well-being* karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut, skala ini dapat diuji dengan konstruk psikologis lainnya untuk validitas konvergen dan diskriminan. Selain itu, alat ukur ini juga dapat diuji pada topik penelitian lain dengan perusahaan lainnya yang memiliki *core business* yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLOS ONE*, *14*(4), e0215957. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being—the role of work-related social support. *Career Development International*, *19*(7), 813–835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- Cohen, S. (1986). Contrasting the Hassles Scale and the Perceived Stress Scale. Who's Really Measuring Appraised Stress? *American Psychologist*, *41*(6), 716–718. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.6.716>
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, *38*(2), 118–127. <https://doi.org/10.1080/0005006031001707117>
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*(4), 421–433. <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- der Kinderen, S., & Khapova, S. N. (2020). Positive Psychological Well-Being at Work: The Role of Eudaimonia. In *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (pp. 1–28). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_79-1
- Elovainio, M., Heponiemi, T., Kuusio, H., Jokela, M., Aalto, A.-M., Pekkarinen, L., Noro, A., Finne-Soveri, H., Kivimaki, M., & Sinervo, T. (2015). Job demands and job strain as risk factors for employee wellbeing in elderly care: an instrumental-variables analysis. *The European Journal of Public Health*, *25*(1), 103–108. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku115>
- Huta, V., & Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and Its Distinction from Hedonia: Developing a Classification and Terminology for Understanding Conceptual and Operational

- Definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425–1456. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9485-0>
- International Test Commission. (2017). The ITC guidelines for translating and adapting tests.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Scientific Software International.
- Keeman, A., Näswall, K., Malinen, S., & Kuntz, J. (2017). Employee Wellbeing: Evaluating a Wellbeing Intervention in Two Settings. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00505>
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3356581>
- 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>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- 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>
- Peccei, R., & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management–well-being–performance research revisited: Past, present, and future. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 539–563. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12254>
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A Cross-national study. *Human Resource Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139–170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006->

- 9023-4
- Saraswati, K. D. H. (2017). Perilaku Kerja, Perceived Stress, dan Social Support pada Mahasiswa Internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(1), 216. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.352>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18–23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50(4), 316–321. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1355>
- Straume, L. V., & Vittersø, J. (2012). Happiness, inspiration and the fully functioning person: Separating hedonic and eudaimonic well-being in the workplace. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 387–398. <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.711348>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>