



Efektivitas Pelatihan *Self-Leadership* untuk Meningkatkan Kesejahteraan Kerja Karyawan Divisi Human Capital di PT X

Muhammad Faqih Ihsan*, Asti Candrasasi C.P.

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan self-leadership dalam meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan Divisi Human Capital di PT X. Penelitian ini menggunakan desain eksperimen one group pretest-posttest design dengan melibatkan 9 orang staf Divisi Human Capital. Intervensi berupa pelatihan self-leadership yang mencakup tiga strategi utama: strategi berfokus perilaku (behavior-focused strategies), strategi penghargaan alami (natural reward strategies), dan strategi pola pikir konstruktif (constructive thought pattern strategies). Data dikumpulkan menggunakan Employee Well-Being Scale yang diberikan sebelum dan sesudah pelatihan. Analisis data menggunakan uji Paired Sample T-Test setelah uji normalitas Shapiro-Wilk terpenuhi ($W = 0,906$; $p = 0,292$). Hasil analisis menunjukkan perbedaan signifikan antara skor pre-test ($M = 58,89$; $SD = 3,98$) dan post-test ($M = 82,67$; $SD = 2,92$) dengan nilai $t = -17,46$, $p < 0,001$, dan Cohen's $d = -5,819$. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan self-leadership efektif dalam meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan.

Kata Kunci: Self-Leadership; Kesejahteraan Kerja; Pelatihan; Intervensi Psikologis; Sumber Daya Manusia.

DOI: <https://doi.org/10.47134/pjp.v3i4.6062>

*Correspondence: Muhammad Faqih Ihsan

Email: faqihhsan@umg.ac.id

Received: 02-05-2026

Accepted: 02-06-2026

Published: 02-07-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aimed to examine the effectiveness of self-leadership training in improving employee well-being among Human Capital Division staff at PT X. This study employed a one group pretest-posttest experimental design involving 9 staff members. The intervention consisted of self-leadership training encompassing three core strategies: behavior-focused strategies, natural reward strategies, and constructive thought pattern strategies. Data were collected using the Employee Well-Being Scale administered before and after training. Data analysis utilized Paired Sample T-Test following the fulfillment of the Shapiro-Wilk normality assumption ($W = 0.906$; $p = 0.292$). Results revealed a significant difference between pre-test scores ($M = 58.89$; $SD = 3.98$) and post-test scores ($M = 82.67$; $SD = 2.92$) with $t = -17.46$, $p < .001$, and Cohen's $d = -5.819$. These findings indicate that self-leadership training is effective in enhancing employee well-being.

Keywords: Self-Leadership; Employee Well-Being; Training; Psychological Intervention; Human Resources.

Pendahuluan

Kesejahteraan kerja karyawan (employee well-being) telah diakui sebagai salah satu determinan terpenting dalam keberhasilan organisasi modern. Secara konseptual, employee well-being mencakup tiga dimensi yang saling berkaitan, yakni kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial karyawan di lingkungan kerja (Simone, 2014). Sejumlah studi empiris telah membuktikan dampak positif employee well-being terhadap kinerja organisasi (Bryson et al., 2017) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan tinggi menunjukkan produktivitas yang lebih baik dan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Senada dengan itu, (Kundi et al., 2021) membuktikan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan secara signifikan memprediksi kinerja tugas melalui mediasi pemberdayaan psikologis. Lebih jauh, (Bavner Donaldo, 2023) menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan yang tinggi berkorelasi dengan menurunnya tingkat stres, absensi, dan turnover intention, sekaligus meningkatkan komitmen dan efisiensi kerja. Bukti-bukti ini secara kolektif menegaskan bahwa investasi dalam kesejahteraan karyawan bukan sekadar agenda kemanusiaan, melainkan strategi bisnis yang rasional dan terukur.

Di sisi lain, konsep self-leadership telah berkembang menjadi salah satu konstruk kunci dalam psikologi organisasi kontemporer. Diperkenalkan pertama kali oleh Manz (1986) dan dikembangkan lebih lanjut oleh (Stewart et al., 2011), self-leadership didefinisikan sebagai proses holistik di mana individu secara proaktif memimpin, memotivasi, dan mengarahkan diri sendiri untuk mencapai tujuan melalui tiga strategi utama: (1) strategi berfokus perilaku (behavior-focused strategies), yang mencakup self-observation, self-goal setting, self-reward, dan self-correcting feedback; (2) strategi penghargaan alami (natural reward strategies), yang berfokus pada penciptaan motivasi intrinsik dari pekerjaan itu sendiri; dan (3) strategi pola pikir konstruktif (constructive thought pattern strategies), yang melibatkan positive self-talk, mental imagery, dan restrukturisasi keyakinan disfungsi (Stewart et al., 2011). Literatur terkini menunjukkan bahwa self-leadership berkorelasi positif dengan kreativitas, perilaku inovatif (Dahlan & Sahrah, 2023), serta ketahanan psikologis di tengah tekanan kerja (Ho et al., 2023). Hal ini menjadikan self-leadership sebagai kompetensi strategis yang perlu dikembangkan secara sistematis melalui program pelatihan terstruktur.

Secara teoretis, pengaruh self-leadership terhadap employee well-being dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme psikologis yang saling berkaitan. Pertama, melalui jalur self-efficacy: praktik self-goal setting dan self-reward dalam strategi berfokus perilaku terbukti meningkatkan keyakinan diri (self-efficacy) individu, yang selanjutnya berfungsi sebagai buffer terhadap stres kerja dan memperkuat kesejahteraan psikologis (Ryff, 2013). Kedua, melalui jalur regulasi kognitif: penggunaan positive self-talk dan penggantian keyakinan negatif dengan pola pikir konstruktif secara langsung merestrukturisasi appraisal kognitif individu terhadap stresor kerja, sehingga menurunkan kecemasan dan meningkatkan afek positif keduanya merupakan komponen inti subjective well-being. Ketiga, melalui jalur motivasi intrinsik: strategi penghargaan alami mendorong individu

untuk menemukan makna dan kenikmatan dari pekerjaan itu sendiri, yang sejalan dengan konsep eudaimonic well-being yang dirumuskan oleh (Ryff, 2013) sebagai dimensi penting dari psychological well-being. Keempat, melalui jalur kontrol persepsional: kemampuan mengelola diri secara mandiri meningkatkan rasa kontrol atas pekerjaan (perceived control), yang oleh (Guest, 2017) diidentifikasi sebagai mediator kritis antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, self-leadership tidak sekadar meningkatkan kinerja, melainkan secara simultan membentuk fondasi psikologis yang kokoh bagi kesejahteraan kerja karyawan yang berkelanjutan.

Kondisi faktual di Divisi Human Capital (HC) PT X memberikan konteks yang sangat relevan bagi urgensi intervensi ini. Berdasarkan hasil asesmen awal melalui wawancara dan observasi lapangan, ditemukan bahwa karyawan HC PT X tengah menghadapi tekanan tinggi akibat kebijakan manajemen yang menuntut peningkatan produktivitas tanpa disertai penambahan tenaga kerja baru. Situasi ini menciptakan beban kerja yang meningkat secara signifikan, yang apabila tidak diimbangi dengan kapasitas pengelolaan diri yang memadai, berpotensi menurunkan kesejahteraan kerja dan pada akhirnya merugikan kinerja organisasi (Sari et al., 2024). Hasil pre-test menggunakan Employee Well-Being Scale menunjukkan bahwa rata-rata skor kesejahteraan karyawan HC PT X berada pada kategori sedang ($M = 58,89$; $SD = 3,98$), mengindikasikan adanya ruang perbaikan yang signifikan. Kondisi ini memperkuat kebutuhan akan intervensi psikologis yang terarah, terstruktur, dan berbasis bukti dalam hal ini berupa pelatihan self-leadership sebagai respons strategis terhadap tantangan organisasional yang dihadapi.

Meskipun hubungan antara self-leadership dan berbagai outcome positif di tempat kerja telah banyak dikaji, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diidentifikasi secara eksplisit. Pertama, mayoritas studi yang ada berfokus pada self-leadership sebagai prediktor kinerja dan perilaku inovatif (Dahlan & Sahrah, 2023), namun relatif sedikit yang secara langsung menguji efektivitas pelatihan self-leadership terhadap employee well-being sebagai variabel dependen utama. Kedua, studi-studi yang ada umumnya dilakukan dalam konteks budaya Barat atau Asia Timur, sehingga generalisabilitasnya terhadap konteks organisasi Indonesia masih memerlukan validasi empiris tersendiri (Fransisca Mulyono, 2018). Ketiga, meskipun (Ho et al., 2023) menunjukkan potensi pelatihan self-leadership dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif di masa krisis, belum ada studi yang secara spesifik menguji efektivitas intervensi terstruktur ini pada karyawan divisi Human Capital yang menghadapi tekanan produktivitas tinggi dalam organisasi domestik. Keempat, dari sisi metodologis, sebagian besar penelitian mengandalkan desain korelasional, sehingga inferensi kausal mengenai dampak langsung pelatihan self-leadership masih terbatas. Kesenjangan-kesenjangan ini secara kolektif menegaskan perlunya penelitian eksperimental yang secara langsung menguji efektivitas pelatihan self-leadership terhadap employee well-being dalam konteks organisasi Indonesia.

pelatihan self-leadership dalam meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan Divisi Human Capital di PT X. Penelitian ini juga bermaksud menganalisis perubahan

kesejahteraan kerja sebelum dan sesudah intervensi pelatihan dilaksanakan, sekaligus mengukur besaran efek (effect size) dari intervensi tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi ganda: secara teoretis, memperkuat kerangka pemahaman mengenai mekanisme pengaruh self-leadership terhadap employee well-being dalam konteks budaya Indonesia; dan secara praktis, menyediakan rekomendasi berbasis bukti (evidence-based) bagi manajemen perusahaan dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan. Berdasarkan kerangka argumentasi teoretis dan empiris yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut: Pelatihan self-leadership secara signifikan meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan Divisi Human Capital di PT X, yang ditunjukkan oleh perbedaan skor Employee Well-Being Scale yang bermakna antara kondisi sebelum (pre-test) dan sesudah (post-test) intervensi pelatihan dilaksanakan (H1). Dengan kata lain, hipotesis nol yang akan diuji adalah bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada skor kesejahteraan kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan self-leadership (H0).

Metodologi

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen one group pretest-posttest design, yaitu desain eksperimen yang mengukur variabel dependen (kesejahteraan kerja) pada satu kelompok subjek sebelum dan sesudah pemberian perlakuan tanpa menggunakan kelompok kontrol. Desain ini dipilih karena keterbatasan jumlah subjek yang tersedia di Divisi Human Capital PT X. Subjek penelitian adalah 9 orang staf Divisi Human Capital di PT X yang dipilih menggunakan teknik total sampling (sensus). Karakteristik responden terdiri dari 1 orang laki-laki dan 8 orang perempuan. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah pelatihan self-leadership, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kesejahteraan kerja karyawan.

Instrumen yang digunakan adalah Employee Well-Being Scale (EWBS) yang telah diadaptasi ke dalam versi Bahasa Indonesia oleh ([Rahmi et al., 2021](#)). Skala ini mengukur tiga dimensi utama kesejahteraan karyawan, yaitu dimensi fisik, psikologis, dan sosial berdasarkan konseptualisasi. Prosedur penelitian dilaksanakan dalam empat tahapan. Tahap pertama adalah asesmen dan observasi awal, meliputi pengenalan lingkungan kerja, membangun rapport, observasi dinamika kerja, dan penyebaran skala pre-test. Tahap kedua adalah persiapan intervensi berupa penyusunan modul pelatihan self-leadership yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Tahap ketiga adalah pelaksanaan intervensi yang mencakup sesi psikoedukasi, workshop strategi perilaku (self-goal setting dan self-reward), workshop pola pikir konstruktif (mengubah self-talk negatif menjadi positif), dan studi kasus natural reward strategies. Tahap keempat adalah evaluasi melalui post-test menggunakan kuesioner yang sama. Analisis data menggunakan uji Paired Sample T-Test dengan prasyarat uji normalitas Shapiro-Wilk, analisis statistik deskriptif, serta ukuran efek Cohen's d untuk mengetahui besaran dampak intervensi.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas pelatihan self-leadership dalam meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan Divisi Human Capital PT X. Pelatihan diberikan kepada 9 orang staf menggunakan desain one group pretest-posttest untuk melihat perubahan tingkat kesejahteraan kerja sebelum dan sesudah intervensi.

Table 1. Uji Normalitas
Test of Normality (Shapiro-Wilk)

			W	p
Pre	-	Post	0.906	.292

Note. Significant results suggest a deviation from normality.

Berdasarkan uji asumsi data Pada tabel diatas dapat dilihat jika nilai Sig > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi dan sebaliknya jika nilai Sig < 0,05 maka asumsi normalitas tidak terpenuhi. Sehingga dapat dilihat dalam tabel diatas diketahui nilai Sig sebesar 0,292 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hal ini mengindikasikan uji asumsi normalitas terpenuhi. Selanjutnya uji paired sample T- test dapat dilakukan.

Tabel 2. Uji T-Test
Paired Samples T-Test

Measure 1	Measure 2	t	df	p	Cohen's d	SE Cohen's d
Pre	- Post	-17.46	8	< .001	-5.819	1.634

Note. Student's t-test.

Berdasarkan data dari tabel paired sample t test diatas, dapat dikatakan terdapat perbedaan secara signifikan apabila nilai Sig. (2tailed) < 0,05 dan sebaliknya jika tidak terdapat perbedaan yang signifikan apabila nilai Sig. (2-tailed) > 0,05. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,001 < 0,05 artinya, terdapat perbedaan yang bermakna atau signifikan antara kesejahteraan karyawan ditempat kerja sebelum dan setelah diberikan intervensi. Maka kesimpulannya bahwa ada perbedaan yang signifikan.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

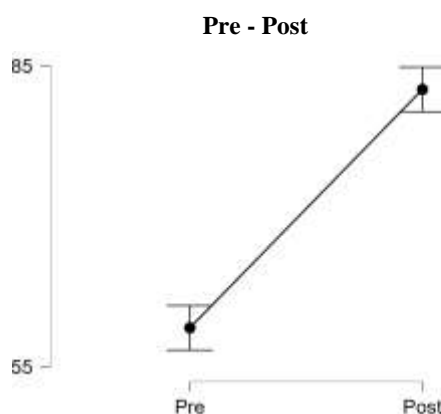
<i>Descriptives</i>					
	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
Pre	9	58.89	3.983	1.328	0.068
Post	9	82.67	2.915	0.972	0.035

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, terdapat perbedaan yang jelas antara nilai pre-test dan post-test pada sembilan responden. Rata-rata nilai pre-test sebesar 58,89

dengan standar deviasi 3,98, yang menunjukkan bahwa kemampuan awal responden berada pada kategori sedang dengan variasi nilai yang relatif moderat. Nilai koefisien variasi sebesar 0,068 mengindikasikan bahwa sebaran data pre-test masih cukup beragam antar responden.

Setelah diberikan perlakuan atau intervensi, rata-rata nilai post-test meningkat secara signifikan menjadi 82,67 dengan standar deviasi 2,92. Peningkatan nilai rata-rata ini menunjukkan adanya perbaikan hasil belajar/kinerja responden setelah perlakuan diberikan. Selain itu, penurunan standar deviasi dan koefisien variasi menjadi 0,035 mengindikasikan bahwa hasil post-test lebih homogen, artinya kemampuan responden menjadi lebih merata dibandingkan sebelum perlakuan.

Tabel 4. Descriptives Plots



Adapun berdasarkan hasil descriptive plots diatas, membuktikan bahwa terdapat peningkatan secara positif sebelum di berikan intervensi self leadership dan sesudahnya. Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan meningkat secara nyata.

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini membuktikan bahwa intervensi berupa pelatihan *self-leadership* memiliki efektivitas yang tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan di Divisi Human Capital PT X. Peningkatan ini terlihat secara nyata dari lonjakan rata-rata skor *Employee Well-Being* dari 58,89 pada saat *pre-test* menjadi 82,67 pada saat *post-test*. Hasil uji parametrik *Paired Sample T-Test* menunjukkan signifikansi sebesar $p < 0,001$, yang menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan kerja tersebut adalah dampak langsung dari perlakuan intervensi yang diberikan. Lebih lanjut, besaran efek intervensi yang diukur menggunakan *Cohen's d* menunjukkan angka 5,819, yang mengklasifikasikan efektivitas pelatihan ini ke dalam kategori ukuran efek yang sangat besar (*very large effect size*).

Temuan empiris ini secara langsung mengafirmasi teori (Stewart et al., 2011), yang mendefinisikan *self-leadership* sebagai proses holistik di mana individu secara proaktif

memimpin dan memotivasi diri mereka sendiri untuk mencapai tujuan, yang pada akhirnya memicu peningkatan motivasi intrinsik dan ketahanan psikologis.

Selain peningkatan rata-rata secara umum, analisis statistik deskriptif juga memperlihatkan adanya penurunan nilai Standar Deviasi (SD) dari 3,983 menjadi 2,915, serta penurunan koefisien variasi dari 0,068 menjadi 0,035. Penyusutan angka variasi ini mengindikasikan bahwa pasca-pelatihan, tingkat kesejahteraan kerja antar responden menjadi jauh lebih homogen atau merata. Kondisi pemerataan kesejahteraan ini sejalan dengan pandangan (Simone, 2014), yang menekankan bahwa kesejahteraan kerja adalah konsep holistik yang melibatkan ekuilibrium antara kesehatan fisik, emosional, mental, dan sosial pekerja. Modul pelatihan terbukti adaptif karena mampu mendorong pemulihan kesejahteraan secara merata, tanpa memandang seberapa rendah tingkat kesejahteraan awal individu.

Efektivitas dari intervensi ini dapat dijelaskan secara lebih komprehensif melalui penerapan kerangka teori ([Stewart et al., 2011](#)), yang mengklasifikasikan *self-leadership* ke dalam tiga strategi utama: strategi berfokus pada perilaku, strategi penghargaan alami, dan strategi pola pikir konstruktif. Mengingat Divisi Human Capital PT X sedang dihadapkan pada situasi kritis untuk mempertahankan produktivitas tinggi dengan sumber daya manusia terbatas tanpa penambahan staf, penerapan ketiga strategi tersebut membekali karyawan dengan instrumen kognitif yang memadai untuk mengendalikan beban kerja yang ada.

Signifikansi klinis dari pelatihan ini diperkuat oleh data kualitatif dari wawancara pasca-evaluasi. Saat menganalisis data, kami melihat bahwa pelatihan ini memberi dampak besar pada dua karyawan yang masih tergolong baru, yaitu TR dan RF.

Partisipan "TR", yang pada awalnya mencatatkan skor terendah (53), mengalami lonjakan signifikan menjadi 79 setelah secara konsisten mempraktikkan teknik *self-goal setting* (strategi berfokus perilaku). Ia menyatakan bahwa kemampuan memecah tugas besar menjadi langkah-langkah taktis harian telah membantunya mengurai kebingungan dan menurunkan tekanan kerja. Dampak positif ini memperkuat penjelasan teoretis (Ross, 2014) bahwa *self-leadership* berfungsi sebagai mekanisme kontrol diri (*self-efficacy*) atas situasi yang menantang, yang akan bermuara langsung pada peningkatan keyakinan diri dan kinerja.

Transformasi kognitif yang serupa juga dialami oleh partisipan "RF", yang menunjukkan peningkatan skor dari 64 menjadi 84. Dengan menerapkan *positive self-talk* (strategi pola pikir konstruktif), "RF" berhasil menghentikan kebiasaan mengkritik diri sendiri (*self-criticism*), mengurangi kecenderungan *overthinking*, dan secara radikal meningkatkan rasa percaya diri dalam mengemban tanggung jawab. Temuan efektivitas strategi pola pikir konstruktif dalam penelitian ini sejalan dengan Penelitian eksperimental oleh ([Ho et al., 2023](#)) di Hong Kong yang juga menggunakan desain pre-post tanpa kelompok kontrol pada karyawan dalam kondisi tekanan tinggi melaporkan peningkatan kesejahteraan subjektif sebesar 28,3% pasca-intervensi *self-leadership* berbasis pola pikir konstruktif. Angka ini sangat sebanding dengan peningkatan yang dicatat dalam penelitian

ini, yakni sebesar 40,4% secara rata-rata kelompok (dari 58,89 ke 82,67), bahkan melampaui temuan Ho et al.

Secara keseluruhan, diskusi temuan ini menggarisbawahi bahwa *self-leadership* bukan sebatas keterampilan manajerial operasional, melainkan fondasi psikologis krusial yang mengonversi karyawan menjadi agen proaktif atas kesehatan mental mereka sendiri. Dengan memfasilitasi karyawan untuk mengelola makna pekerjaan dan mereduksi tekanan internal, pelatihan ini sejalan dengan konsep *psychological well-being* dari (Ryff, 2013), di mana fungsi optimal individu tidak hanya diukur dari kinerja, tetapi juga dari kemampuannya mencapai penerimaan diri dan keseimbangan psikologis dalam menghadapi dinamika kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *self-leadership* terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan pada Divisi Human Capital di PT X. Hal ini ditunjukkan dengan peningkatan yang signifikan dari rata-rata skor *pre-test* (58,89) menjadi rata-rata skor *post-test* (82,67), yang dikonfirmasi melalui hasil uji probabilitas *Paired Sample T-Test* ($p < 0,001$) dan rentang ukuran efek yang tergolong sangat besar (*Cohen's d* = 5,819). Penelitian ini memvalidasi bahwa strategi *self-leadership* yang mencakup perbaikan fokus perilaku, perolehan penghargaan alami, dan pengelolaan pola pikir konstruktif bermanfaat sebagai instrumen psikologis bagi karyawan guna beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan tinggi. Untuk penelitian mendatang perlu mengeksplorasi variabel mediator dan moderator dalam hubungan antara pelatihan *self-leadership* dan *employee well-being*. Secara spesifik, perlu diuji apakah *self-efficacy*, *perceived autonomy*, dan *psychological capital* berfungsi sebagai mediator, serta apakah variabel seperti beban kerja, dukungan supervisor, dan masa kerja berperan sebagai moderator yang memperkuat atau memperlemah efek intervensi. Keempat, penelitian lintas industri dan lintas budaya organisasi di Indonesia diperlukan untuk menguji generalisabilitas temuan. Studi komparatif antara sektor publik dan swasta, antara perusahaan manufaktur dan jasa, serta antara perusahaan skala besar dan UMKM, akan menghasilkan pemahaman yang lebih nuansif mengenai kondisi-kondisi kontekstual yang mempengaruhi efektivitas pelatihan *self-leadership*. Kelima, penelitian mendatang disarankan untuk mengintegrasikan pengukuran multimetode, yang menggabungkan *self-report* dengan data objektif seperti rekam absensi, produktivitas terukur, indikator kesehatan fisik, dan penilaian 360 derajat dari supervisor serta rekan kerja, guna mengatasi keterbatasan *common method bias* dan memperkuat validitas konstruk pengukuran *employee well-being* dalam konteks organisasi Indonesia.

Referensi

Alamri, M. (2023). Transformational leadership and work engagement in public organizations: promotion focus and public service motivation, how and when the

- effect occurs. *Leadership and Organization Development Journal*, 44(1), 137-155, ISSN 0143-7739, <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2021-0544>
- Bavner Donaldo, F. M. (2023). EMPLOYEE WELL-BEING AND VOICE BEHAVIOR ON CUSTOMER SERVICE PERFORMANCE Article history : Keywords : Employee Voice Behavior ; Promotive Voice ; Prohibitive Voice ; Job Performance ; Employee Well-Being and Voice Behavior on Customer Service Performance Th. 1–16.
- Dahlan, M., & Sahrah, A. (2023). Efektifitas Pelatihan Self Leadership Untuk Meningkatkan Perilaku Inovatif Karyawan JMC IT Consultant Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 16–22.
- Dalgaard, V.L. (2023). A study protocol outlining the development and evaluation of a training program for frontline managers on leading well-being and the psychosocial work environment in Danish hospital settings – a cluster randomized waitlist controlled trial. *BMC Public Health*, 23(1), ISSN 1471-2458, <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15728-2>
- Ergun, E. (2025). Exploring the Roles of Work Engagement, Psychological Empowerment, and Perceived Organizational Support in Innovative Work Behavior: A Latent Class Analysis for Sustainable Organizational Practices. *Sustainability Switzerland*, 17(4), ISSN 2071-1050, <https://doi.org/10.3390/su17041663>
- Fransisca Mulyono. (2018). Self-leadership : sebuah pendekatan. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah*, 16(1), 35–49.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Ho, H. C. Y., Hou, W. K., Poon, K. T., Leung, A. N. M., & Kwan, J. L. Y. (2023). Being Virtuous Together: A One-Year Prospective Study on Organizational Virtuousness, Well-Being, and Organizational Commitment. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 521–542. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10094-4>
- Hulls, P.M. (2022). Workplace interventions that aim to improve employee health and well-being in male-dominated industries: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 79(2), 77-87, ISSN 1351-0711, <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-107314>
- Ip, I.K. (2023). A Prospective Intervention to Reduce Burnout Among Academic Radiologists. *Academic Radiology*, 30(6), 1024-1030, ISSN 1076-6332, <https://doi.org/10.1016/j.acra.2022.06.009>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and

- moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Lawani, K. (2025). Exploring mental health challenges and implications for construction safety. *Journal of Engineering Design and Technology*, 23(4), 1062-1086, ISSN 1726-0531, <https://doi.org/10.1108/JEDT-07-2023-0327>
- Lestari, S. (2024). Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives. *Aptisi Transactions on Technopreneurship*, 6(2), 270-284, ISSN 2655-8807, <https://doi.org/10.34306/att.v6i2.403>
- Mazzetti, G. (2022). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources. *Plos One*, 17(6), ISSN 1932-6203, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>
- Messmann, G. (2022). The role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 33(1), 29-45, ISSN 1044-8004, <https://doi.org/10.1002/hrdq.21451>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1990>
- Ross, S. (2014). A conceptual model for understanding the process of self-leadership development and action-steps to promote personal leadership development. *Journal of Management Development*, 33(4), 299–323. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2012-0147>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Saraiva, M. (2025). Perspectives and Realities of Disengagement Among Younger Generation Y and Z Workers in Contemporary Work Dynamics. *Administrative Sciences*, 15(4), ISSN 2076-3387, <https://doi.org/10.3390/admsci15040133>
- Sharma, P.K. (2025). Emotional intelligence and self-efficacy as mediators in the relationship between transformational leadership and proactive customer service performance. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 17(1), 25-47, ISSN 1756-669X, <https://doi.org/10.1108/IJOSS-07-2023-0108>
- Sieck, C.J. (2023). The role of health care organizations in patient engagement: Mechanisms to support a strong relationship between patients and clinicians. *Health Care*

Management Review, 48(1), 23-31, ISSN 0361-6274,
<https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000346>

Simone, S. De. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118–122.
https://ijbssnet.com/journals/vol_5_no_12_november_2014/14.pdf

Soni, M. (2023). Environmentally specific transformational leadership and pro-environmental behavior: an empirical analysis of energy sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(7), 3179-3194, ISSN 1934-8835,
<https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3117>

Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of Management*, 37(1), 185–222. <https://doi.org/10.1177/0149206310383911>

Tenschert, J. (2025). The effects of self-leadership and mindfulness training on leadership development: a systematic review. *Management Review Quarterly*, 75(4), 2811-2862, ISSN 2198-1620, <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00448-7>