

BAB V

PENUTUP

Dalam bab lima ini akan disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian. Bab ini juga membahas implikasi manajerial yang dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen bank dan organisasi pada umumnya. Pembahasan dalam bab ini kemudian dilanjutkan dengan penjelasan terkait hal-hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Bab ini kemudian diakhiri dengan saran berdasarkan keterbatasan penelitian yang dimaksud sebelumnya.

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan hidup.
2. Religiusitas intrinsik memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan hidup.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran pertama bagi pihak manajemen bank adalah melakukan usaha-usaha yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan hidup karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan hidup merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu karena kepuasan hidup mendasari individu dalam mengembangkan berbagai macam potensi diri dan mendorong peningkatan produktivitas dalam bekerja sehingga individu yang memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi dapat memperoleh lebih banyak dampak positif bagi dirinya

sendiri selaku anggota organisasi dan selanjutnya berdampak positif pula bagi organisasi. Selain itu, individu yang tidak dapat meraih kepuasan hidup yang tinggi dapat mengalami peningkatan kelelahan kerja (*job burnout*) dan *turnover intention*, serta penurunan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sehingga rendahnya tingkat kepuasan hidup mampu berdampak negatif bagi individu sebagai anggota organisasi dan selanjutnya berdampak negatif juga bagi organisasi. Adapun usaha-usaha terkait peningkatan kepuasan hidup karyawan yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen bank diantaranya yaitu memberikan perhatian utama terhadap item “Jika saya dapat mengulangi hidup saya, saya hampir tidak akan mengubah apapun.” karena item tersebut memperoleh penilaian terendah dari mayoritas responden dalam penelitian ini. Bank sebisa mungkin juga perlu menjadi organisasi dengan situasi kerja yang lebih menyenangkan dan nyaman bagi karyawan untuk bekerja. Sebagai tambahan, pihak manajemen bank diharapkan dapat menyediakan ruang dan kesempatan bagi karyawan sebagai bentuk kemajuan dan pencapaian untuk mengembangkan diri. Apabila karyawan semakin banyak mengikuti program pengembangan bakat dan diri yang disediakan oleh pihak manajemen bank maka semakin besar kemungkinan karyawan merasakan kepuasan hidup.

Kedua, pihak manajemen bank disarankan agar melakukan pengelolaan stres kerja karyawan secara lebih baik agar penurunan tingkat kepuasan hidup dapat diminimalisasi. Item “Apakah bekerja sebagai karyawan bank membuat Anda begitu tertekan sehingga Anda berharap memiliki pekerjaan lain?” perlu mendapatkan perhatian utama karena item tersebut memperoleh penilaian

tertinggi dari mayoritas responden dalam penelitian ini. Pihak manajemen bank perlu menentukan hal-hal terkait pekerjaan yang mampu menyebabkan karyawan merasa tertekan agar stres kerja dapat diselesaikan secara tuntas hingga ke akar penyebabnya. Pihak manajemen bank juga dapat melakukan penyesuaian atau pengkajian ulang terkait beban kerja, tanggung jawab, dan target bagi karyawan. Hal ini dikarenakan beban kerja, tanggung jawab, dan target tersebut mampu memberikan tekanan pada pekerjaan sehingga selanjutnya dapat menjadi sumber stres kerja bagi karyawan. Selain itu, pihak manajemen bank juga diharapkan mampu meningkatkan pemberian dukungan bagi karyawan melalui pengadaan atau pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan, misalnya pelatihan, seminar, studi banding, dan sebagainya. Adanya peningkatan berbagai bentuk dukungan bagi karyawan tersebut dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga selanjutnya kemungkinan karyawan mengalami stres kerja akan dapat dikurangi. Sebagai tambahan, perbaikan komunikasi antara pihak manajemen bank dan karyawan pun mampu menjadi salah satu pilihan yang dapat dilakukan terkait pengelolaan stres kerja. Komunikasi yang terjadi dua arah secara terbuka dapat membantu dalam penentuan sumber stres kerja, penanggulangan stres kerja, dan perbaikan atas dampak stres kerja.

Terakhir, pihak manajemen bank disarankan agar mempertahankan dan meningkatkan religiusitas intrinsik karyawan di tempat kerja, misalnya melalui pengadaan kegiatan keagamaan rutin yang dapat dilakukan secara bersama-sama (misalnya pengajian, kajian kitab suci, dan sebagainya) dan pelaksanaan bakti sosial. Hal ini dikarenakan bank dapat berperan sebagai salah satu lingkungan

yang mampu mempengaruhi tingkat religiusitas intrinsik individu. Sebagai tambahan, pihak manajemen bank pun perlu memberikan perhatian lebih terhadap item “Meskipun saya orang yang religius, saya tidak membiarkan pertimbangan-pertimbangan yang bersifat keagamaan mempengaruhi urusan saya sehari-hari.” karena item tersebut memperoleh penilaian terendah dari mayoritas responden dalam penelitian ini. Selain itu, pihak manajemen bank dapat melakukan usaha-usaha terkait budidaya religiusitas intrinsik bagi karyawan. Usaha yang dimaksud tersebut misalnya pembiasaan pengerjaan tugas dan tanggung jawab dengan diiringi religiusitas, khususnya intrinsik, misalnya melalui poster atau slogan yang berisi ajakan untuk bekerja dengan jujur karena keyakinan atas pahala dari Tuhan dan kebohongan adalah dosa. Berbagai macam bentuk kegiatan terkait religiusitas intrinsik perlu dilakukan karena religiusitas intrinsik telah terbukti dapat memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan hidup.

Organisasi atau perusahaan secara umum perlu meningkatkan perhatian terhadap karyawan. Selain itu, organisasi atau perusahaan diharapkan dapat lebih memanusiakan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai aset berharga bagi organisasi atau perusahaan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk terus beroperasi hingga mencapai tujuan dan menjaga eksistensi organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan pada umumnya diharapkan mampu membangkitkan kebermanaan dalam bekerja pada karyawan dengan tumbuh dan berkembang bersama.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang pertama adalah sampel dalam penelitian ini terbatas pada karyawan bank saja. Selain itu, keterbatasan pada penelitian ini yaitu sampel penelitian ini terbatas pada karyawan yang bekerja di bank umum swasta nasional saja.

Keterbatasan ketiga dalam penelitian ini adalah adanya kemungkinan bias akibat penggunaan instrumen berupa kuesioner. Instrumen kuesioner tersebut bersifat *self-assesment*. Hal ini mengakibatkan data dan hasil penelitian menunjukkan penilaian dari persepsi masing-masing individu mengenai tingkat stres kerja, religiusitas intrinsik, dan kepuasan hidup yang dirasakan. Kuesioner yang diisi secara mandiri oleh setiap responden ini dimungkinkan memperoleh hasil pengisian kuesioner atau data penelitian yang mempunyai bias dan selanjutnya dimungkinkan terdapat bias pula pada hasil penelitian.

Terakhir, keterbatasan dalam penelitian ini adalah data penelitian berasal dari satu sumber saja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada kuesioner saja. Hal ini mengakibatkan data penelitian bersumber dari hasil pengisian kuesioner saja sehingga bisa jadi masih terdapat kemungkinan-kemungkinan lain terkait penelitian ini yang belum tertangkap dan belum diikutsertakan dalam penelitian.

D. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan maka terdapat saran-saran yang dapat dilakukan bagi penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian selanjutnya disarankan meneliti bidang pekerjaan atau profesi lain, misalnya

pilot, perawat, dan guru sebagai sampel penelitian. Hal ini dikarenakan pada dasarnya setiap pekerjaan mampu memberikan dampak stres kerja dengan tingkatnya masing-masing. Selain itu, setiap individu dengan pekerjaan atau profesi yang berbeda tersebut juga memiliki religiusitas intrinsik dengan tingkatnya masing-masing. Dengan demikian, penelitian selanjutnya bisa jadi memberikan hasil yang berbeda berdasarkan keadaan yang berbeda pula.

Saran kedua berdasarkan penelitian ini adalah penelitian selanjutnya dapat dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di bank umum persero dan bank pembangunan daerah. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan perbandingan antara karyawan yang bekerja di bank umum swasta nasional, bank umum persero, dan bank pembangunan daerah.

Ketiga, penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan bentuk-bentuk instrumen lain dan teknik pengambilan data yang lain, misalnya wawancara, yang diharapkan mampu memberikan data dan hasil penelitian yang dapat meminimalisasi kemungkinan adanya bias. Dengan demikian, hasil dan data penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih sesuai dalam menggambarkan, menjelaskan, dan menyampaikan keadaan yang ada dan sebenarnya terjadi di lapangan.

Terakhir, penelitian selanjutnya disarankan dapat melakukan penambahan sumber data maupun penambahan penggunaan instrumen lain. Hal ini bertujuan untuk membantu melengkapi data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., Nor, M. R. M., & Yusoff, M. Y. Z. M. (2016). Islamic Personal Religiosity as a Moderator of Job Strain and Employee's Well-Being: The Case of Malaysian Academic and Administrative Staff. *Journal of Religion and Health*, 55(4), 1300-1311.
- Achour, M., Muhamad, A., Syihab, A. H., Nor, M. R. M., & Yusoff, M. Y. Z. M. (2019). Prayer Moderating Job Stress among Muslim Nursing Staff at the University of Malaya Medical Centre (UMMC). *Journal of Religion and Health*, 1-19.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820.
- Allport, G. W., & Ross, J. M. (1967). Personal Religious Orientation and Prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(4), 432-443.
- Aprianti, R., & Surono, A. (2017). Interaksi Interpersonal dan Stres Kerja Dosen Tetap di Perguruan Tinggi Swasta. *Berita Kedokteran Masyarakat (BKM Journal of Community Medicine and Public Health)*, 34(10), 483-486.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87-100.
- Arif, I. S. (2016). *Psikologi Positif: Pendekatan Saintifik Menuju Kebahagiaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Babatunde, A. (2013). Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure. *Economic Insights – Trends and Challenges*, 2(3), 73-80.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6): 1173-1182.

- Bashori, M. F., & Meiyanto, I. J. K. S. (2017). Peran Job Insecurity terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. *Gajah Mada Journal of Psychology*, 3(1), 25-36.
- Bixter, M. T. (2015). Happiness, Political Orientation, and Religiosity. *Personality and Individual Differences*, 72, 7–11.
- Candra, A. (2011). 30 Persen Pekerja Kantor Alami Stres. Diambil 19 Juli 2020, dari Kompas: lifestyle.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.persen.pekerja.kantor.alami.stres?page=all.
- Dariyo, A. (2018). Peran Pengasuhan Otoritatif Orangtua untuk Menumbuhkembangkan Sikap Nasionalisme dan Patriotisme Remaja dalam Kerangka Ketahanan Nasional. *Jurnal Ketahanan Nasional*. 24(3), 326-341.
- De Bruin, G. P., & Taylor, N. (2005). Development of The Sources of Work Stress Inventory. *South African Journal of Psychology*, 35(4), 748-765.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of The Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- Fang, Z., Xu, X., Grant, L. W., Stronge, J. H., & Ward, T. J. (2016). National Culture, Creativity, and Productivity: What's the Relationship with Student Achievement?. *Creativity Research Journal*, 28(4), 395–406.
- Fauzia, M. (2020). Pertumbuhan Kredit Bank pada 2019 Seret, Hanya 6,08 Persen. Diambil 6 Agustus 2020, dari Kompas: money.kompas.com/read/2020/01/16/115803226/pertumbuhan-kredit-bank-pada-2019-seret-hanya-608-persen.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational Stressors Associated with Job Stress and Burnout in Correctional Officers: A Systematic Review. *BMC Public Health*, 13(1).

- Foong, H. F., Hamid, T. A., Ibrahim, R., & Haron, S. A. (2020). The Association between Religious Orientation and Life Satisfaction in Older Adults Living with Morbidity and Multimorbidity: A Gender Perspective in Malaysia. *Psychogeriatrics*, 20(6), 891-899.
- Genia, V. (1993). A Psychometric Evaluation of the Allport-Ross I/E Scales in a Religiously Heterogeneous Sample. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 32(3), 284-290.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organization*. United States: Cengage Learning.
- Haar, J. M., & Roche, M. A. (2010). Family Supportive Organization Perceptions and Employee Outcomes: The Mediating Effects of Life Satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 999–1014.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis, 8th edition. *United Kingdom*: Cengage Learning.
- Hamdan, S. R., & Wahyuningsih, H. (2016). Konsep Happiness Ditinjau dari Psikologi Positif dan Psikologi Islam. *The 2nd National Conference on Islamic Psychology: Psikologi Islam untuk Penguatan Keluarga, Bangsa yang Tangguh, dan Berkarakter*. Yogyakarta: Semesta Ilmu.
- Hatmoko, T. T. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Perbankan Berdasarkan Persepsi Karyawan Bank. Universitas Negeri Semarang (Skripsi).
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Indati, A., Adiyanti, M. G., & Ramdhani, N. (2019). Peran Wisdom terhadap Life Satisfaction pada Lansia. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 5(1), 60-69.
- Indrianita, W., Mashoedi, S. F., & Meinarno, E. A. (2011). Hubungan antara Orientasi Religius dan Kecurangan Akademis pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 3(1), 31-38.

- Indrawati S. M. (2019). *Menuju Indonesia Maju melalui SDM Unggul*. Diambil 18 Juli 2020, dari Kompas: www.kompas.id/baca/utama/2019/08/19/menuju-indonesia-maju-melalui-sdm-unggul/.
- Ismail, Z., & Desmukh, S. (2012). Religiosity and Psychological Well-Being. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 20-28.
- Itzhaki, M., Peles-Bortz, A., Kostistky, H., Barnoy, D., Filshtinsky, V., & Bluvstein, I. (2015). Exposure of Mental Health Nurses to Violence Associated with Job Stress, Life Satisfaction, Staff Resilience, and Post-Traumatic Growth. *International Journal of Mental Health Nursing*, 24, 403–412.
- Kahnamouei, S. B., Bazmib, M. J., & Allahvirdiyani, K. (2011). Relationship of religious orientation (inward-outward) with depression, anxiety and stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 2047-2049.
- Kent, B. V., Henderson, W. M., Bradshaw, M., Ellison, C. G., & Wright, B. R. E. (2020). Do Daily Spiritual Experiences Moderate the Effect of Stressors on Psychological Well-being? A Smartphone-based Experience Sampling Study of Depressive Symptoms and Flourishing. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 1–22.
- Khan, M. I., & Kawa, M. H. (2015). A Study of Religious Orientation and Life Satisfaction among University Students. *International Journal of Social Sciences*, 5(2), 11-18.
- Kumaidi, K., & Manfaat, B. (2014). *Pengantar Metode Statistika: Teori dan Terapannya dalam Penelitian Bidang Pendidikan dan Psikologi*. Cirebon: Eduvision Publishing.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lew, B., Huen, J., Yuan, L., Stack, S., Maniam, T., Yip, P., Zhang, J., & Jia, C. X. (2018). Religious Orientation and Its Relationship to Suicidality: A Study in one of The Least Religious Countries. *Religions*, 9(1), 15.
- Linawati, R. A., & Desiningrum, D. R. (2017). Hubungan antara Religiusitas dengan Psychological Well-Being pada Siswa SMP Muhammadiyah 7 Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 105-109.

- Linsiya, R. W. (2015). Perbedaan Kepuasan Hidup antara Mahasiswa Strata 1 (S1) dan Strata 2 (S2). *Psikologi dan Kemanusiaan, Psychology Forum Universitas Malang Muhammadiyah*, 284-287.
- Lun, V. M. C., & Bond, M. H. (2013). Examining The Relation of Religion and Spirituality to Subjective Well-Being Across National Cultures. *Psychology of Religion and Spirituality*, 5(4), 304–315.
- Maharani, E. A. (2016). Pengaruh Pelatihan Berbasis Mindfulness terhadap Tingkat Stres pada Guru PAUD. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 100-110.
- Mariyam, S., & Pertiwi, K. R. (2015). Factors Influencing Job Fatigue and Stress Among Employees of Yogyakarta State University Ion Column Technic with Local Zeolite and Active Carbon. *Jurnal Sains Dasar*, 4(2), 114-121.
- Mathur, A. (2012). Measurement and Meaning of Religiosity: A Cross-Cultural Comparison of Religiosity and Charitable Giving. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 20, 84-95.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi Universitas Medan Area*, 12(1), 64 – 72.
- Nadira, B. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Employee Engagement (Studi pada Perawat dan Bidan RS Permata Bunda Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 8(1), 1-18.
- Nasution, S. (2012). *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurgiyantoro, B., Gunawan, & Marzuki. (2002). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Perera, C. K., Pandey, R., & Srivastava, A. K. (2018). Role of Religion and Spirituality in Stress Management Among Nurses. *Psychological Studies*, 63(2), 187–199.
- Prasoon, R., & Chaturverdi, K. R. (2016). Life Satisfaction: A Literature Review. *International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), 25-32.

- Pratiwi, P. Y., Sintaasih, D. K., & Piatrini, P. S. (2018). Stres Kerja dan Coping Dalam Memediasi Konflik Peran terhadap Subjective Well Being. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 2(1), 1-21.
- Proctor, C., Linley, P. A., Maltby, J. (2017). Life Satisfaction. *Encyclopedia of Adolescence. Cham: Springer International Publishing*, 1-12.
- Putri, J. A. (2019). Pengaruh Stres Tekanan Ketaatan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Sukabumi (Disertasi).
- Rainville, G. (2017). The Interrelation of Prayer and Worship Service Attendance in Moderating the Negative Impact of Life Event Stressors on Mental Well-Being. *Journal of Religion and Health*, 57(6), 2153-2166.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryo, R. (2019). *Era Revousi Industri 4.0 Pengaruhi Perkembangan Industri Perbankan*. Diambil 6 Agustus 2020, dari Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur: kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/era-revolusi-industri-4-0-pengaruhi-perkembangan-industri-perbankan.
- Safaria, T., Othman, A. B., & Wahab, M. N. A. (2010). Religious Coping, Job Insecurity and Job Stress among Javanese Academic Staff: A Moderated Regression Analysis. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 159.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach 7th Edition*. United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Setiawan, S. R. D. (2019). *Studi Ungkap Penyebab Utama Stres di Kantor*. Diambil 19 Juli 2020, dari Kompas: money.kompas.com/read/2019/04/20/113400526/studi-ungkap-penyebab-utama-stres-di-kantor.
- Situmorang, A. P. (2018). *Kata Sri Mulyani soal Peranan Perbankan dalam Mendorong Ekonomi RI*. Diambil 6 Austus 2020, dari Liputan6: www.liputan6.com/bisnis/read/3526017/kata-sri-mulyani-soal-peranan-perbankan-dalam-mendorong-ekonomi-ri.

- Suryaratri, R. D., & Kurniasih, H. (2016). Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Bagian Sales/Penjualan di PT Telkom Indonesia Tbk. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 85-90.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Syatiri, A. S. (2019). Menuju Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia yang Unggul. Diambil 18 Juli 2020, dari Kompas: www.kompas.com/tren/read/2019/10/01/103128065/menuju-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia-yang-unggul?page=all.
- Tahaha, H., & Rustan, E. (2017). Orientasi Religiusitas dan Efikasi Diri dalam Hubungannya dengan Kebermaknaan Pendidikan Agama Islam pada Mahasiswa IAIN Palopo. *Jurnal Studi Agama dan Masyarakat*, 13(2), 163-179.
- Taylor, S. E. (2018). *Health Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the Link Between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 680.
- Undang-undang (UU) Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From Job Demands and Resources to Work Engagement, Burnout, Life Satisfaction, Depressive Symptoms, and Occupational Health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108.
- Ward, A. M. (2010). The Relationship between Religiosity and Religious Coping to Stress Reactivity and Psychological Well-Being. Georgia State University (Disertasi).
- Wareza, M. (2020). Bank Dihajar Corona, Begini Kondisi Perbankan RI Versi OJK. Diambil 6 Agustus 2020, dari CNBC Indonesia: www.cnbcindonesia.com/market/20200417131822-17-152683/bank-dihajar-corona-begini-kondisi-perbankan-ri-versi-ojk.
- White, A. G. (2012). A Global Projection of Subjective Well-being: A Challenge To Positive Psychology? *Psychtalk*, 56, 17-20.

- Widayati, C. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan dan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang). *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 213-231.
- Widyastuti, A. Y. (2020). *Pandemi Corona, Bagaimana Dampaknya ke Industri Perbankan?* Diambil 6 Agustus 2020, dari Tempo: bisnis.tempo.co/read/1330600/pandemi-corona-bagaimana-dampaknya-ke-industri-perbankan.
- Wijayanti, T., & Sugiman, S. (2013). Keefektifan Pendekatan CTL dan Problem Solving Ditinjau dari Prestasi Belajar Matematika dan Religiusitas Siswa. *Pythagoras: Jurnal Pendidikan Matematika*, 8(2), 213-223.
- Yonker, J. E., Schnabelrauch, C. A., & DeHaan, L. G. (2012). The Relationship between Spirituality and Religiosity on Psychological Outcomes in Adolescents and Emerging Adults: A Meta-Analytic Review. *Journal of Adolescence*, 35(2), 299-314.
- Zakaria, S. M., Ba'yah Ab Kadir, N., Subhi, N., & Ismail, K. (2015). Peramal Kepuasan Hidup Wanita Melayu Pertengahan Umur Bekerjaya di Hulu Langat, Selangor (The Predictors of Life Satisfaction among Middle-Aged Malay Women in Hulu Langat, Selangor). *Akademika*, 85(2).