



Pengaruh *Servant Leadership* dan *Self-Efficacy* Terhadap *Psychological Well-Being* yang Dimediasi *Life Satisfaction* Pada Karyawan Mixue di Tangerang

Dinah Amira Tsabitah¹, Nabillah Chairunisah², Netania Emilisa³,
Kania Reskia Ananditha⁴

^{1,2,3,4}Universitas Trisakti, Jakarta

Received: 10 Juli 2023

Revised : 14 Agustus 2023

Accepted: 21 Agustus 2023

Abstract

This study aims to analyze the effect of Servant Leadership and Self-Efficacy on Psychological Well-being mediated by Life Satisfaction. The approach used is quantitative and uses a purposive sampling technique. The research was conducted by taking a sample of Mixue employees in Tangerang in the form of a questionnaire containing questions related to the variables studied with a total of 105 respondents. The test results on the available data show that Servant Leadership has a positive influence on both Life Satisfaction and Psychological Well-being. However, Self-Efficacy is known to have no positive or significant effect either on Life Satisfaction or on Psychological Well-being.

Keywords: *Servant Leadership, Self-Efficacy, Life Satisfaction, Psychological Well-Being*

(*) Corresponding Author: Netania@trisakti.ac.id

How to Cite: Tsabitah, D., Chairunisah, N., Emilisa, N., & Ananditha, K. (2023). Pengaruh Servant Leadership dan Self-Efficacy terhadap Psychological Well-being yang dimediasi Life Satisfaction pada Karyawan Mixue di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 227-238. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8300389>

PENDAHULUAN

Pada saat ini Indonesia sudah memasuki masa pasca pandemi Covid-19 dimana pada era ini menjadi transisi baru bagi dunia termasuk di beberapa sektor industri. Berbagai sektor di Indonesia salah satunya yaitu sektor yang bergerak di bidang makanan dan minuman juga terkena dampak besar dari adanya pandemi Covid-19 ini (Tjia et al., 2021).

Hal ini menjadi kesempatan baru bagi para pengusaha atau pebisnis untuk meningkatkan pendapatannya, membangun bisnis baru atau bahkan membuka bisnis *franchise* (waralaba), serta dapat memberikan kesempatan untuk membuka lapangan kerja baru. Di Indonesia sendiri bisnis waralaba sangat berkembang pesat setiap tahunnya, salah satunya bisnis waralaba minuman *bubble tea* dan *ice cream*. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya bisnis waralaba, mulai yang berasal dari Indonesia maupun luar negeri.

Banyaknya bisnis waralaba di Indonesia termasuk bisnis waralaba Mixue ini membuat terjadinya peningkatan pesaing pasar pada bisnis waralaba di Indonesia. Hal ini menjadikan para pemimpin perusahaannya perlu memutar otak untuk berfikir bagaimana cara agar tetap bertahan dan mendapatkan keuntungan di tengah-tengah banyaknya pesaing yang membuka bisnis waralaba yang sejenis atau bahkan serupa. Oleh karena itu, banyak para pemimpin yang membuat dan

menetapkan strategi agar usahanya semakin unggul. Namun sangat disayangkan bahwa pada kenyataannya masih banyak pemimpin yang menekankan para karyawannya untuk bekerja lebih keras lagi dengan meningkatkan kinerjanya dan menambahkan jam kerjanya serta mengharuskan karyawannya untuk selalu mengikuti dan melayani keinginan pemimpinnya tanpa mengetahui keinginan dan kepentingan karyawannya, serta tidak mampu untuk melayani karyawannya terlebih dahulu. Karena menurut pemimpin seperti ini arahan yang ia berikan serta karyawan yang selalu melayani pemimpinnya dapat membantu perusahaan dalam mencapai gerbang kesuksesannya.

Perlu diketahui bahwa dalam suatu perusahaan atau organisasi, tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada di dalam ruang lingkup tersebut merupakan sebuah *asset* yang memiliki peranan penting bagi perusahaan dimana mereka dapat memberikan dampak besar bagi kinerja perusahaan (Rachman et al., 2021). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang dianggap sangat penting untuk mendorong keberhasilan dan kinerja perusahaan atau organisasi (Sahputra, 2022).

Oleh karena itu, jika pemimpin memberikan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan tersebut maka akan membuat karyawannya merasa tertekan, stress, cemas, bahkan tidak merasa bahagia baik pada pekerjaannya maupun kehidupannya. Jika hal ini dibiarkan terjadi begitu saja maka akan mengakibatkan karyawan memberikan kinerja yang buruk bagi perusahaan, sehingga akan mengganggu kegiatan pekerjaan di perusahaan tersebut pula. Namun hal tersebut dapat diatasi apabila perusahaan mampu meningkatkan dan mempertahankan *Psychological Well-being* karyawannya dengan baik.

Psychological Well-being menjadi suatu hal yang sangat diperlukan bagi tiap individu agar mereka dapat meningkatkan efektivitasnya di berbagai bidang dalam kehidupannya, salah satunya yaitu dalam menjalani pekerjaannya dengan tujuan agar seorang individu tersebut dapat memiliki kondisi psikologis yang positif dan sehat (Chintya, 2016).

Life Satisfaction bukan hanya sekedar kepuasan yang dirasakan dari peristiwa kehidupan, akan tetapi *Life Satisfaction* dapat memberikan pengaruh besar terhadap hasil kehidupan (Megawati, 2019). *Self-Efficacy* dapat mempengaruhi cara seseorang dalam berpikir, bertindak, merasakan, serta memotivasi dirinya (Subaidi, 2016).

Servant Leadership berfokus pada stabilitas dan evolusioner perusahaan atau organisasi dengan pertumbuhan pribadi karyawannya sebagai fondasi dasarnya, walaupun hal ini dapat menghabiskan waktu yang cukup lama, namun dapat membuat perusahaan atau organisasi menjadi lebih kuat seiring berjalannya waktu, dimana hal ini dapat membantu perusahaan atau organisasi memiliki keberlanjutan dan stabilitas (Rachmawati & Lantu, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan di beberapa cabang bisnis waralaba Mixue yang ada di Tangerang. Hal ini disebabkan karena para karyawannya memiliki potensi untuk mengalami tekanan dan stress yang berpengaruh terhadap penurunan kepuasan hidup dan penurunan kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat ditetapkan judul dari penelitian ini yaitu “Pengaruh *Servant Leadership* dan *Self-*

Efficacy terhadap Psychological Well-being yang dimediasi Life Satisfaction pada Karyawan Mixue di Tangerang”.

LANDASAN TEORI

Servant Leadership merupakan bentuk kepemimpinan yang membuat seorang pemimpin tergerak untuk melayani orang lain atau para pengikutnya, memotivasi, menciptakan rasa memiliki terhadap perusahaan atau organisasi, serta memberdayakan para pengikutnya atau orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, dimana sikap melayani ini terbentuk dari perasaan alami seorang pemimpin tersebut dan bukan bentuk keterpaksaan (Waruwu et al., 2021).

Gaya Kepemimpinan yang Melayani atau *Servant Leadership* adalah sebuah gaya kepemimpinan yang menjadikan pemimpin memberikan hubungan dan lingkungan kerja yang hangat dengan bawahan, memberikan kasih sayang, dan memberikan perhatian akan perkembangan bawahannya, dimana gaya kepemimpinan ini akan menjadikan karyawan juga merasa dirinya dan pekerjaannya lebih baik (Clarence et al., 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dipahami bahwa *Servant Leadership* merupakan suatu bentuk dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin yang mempunyai rasa untuk melayani bawahannya terlebih dahulu, dimana dalam hal ini pemimpin menganggap kesejahteraan para bawahannya menjadi kepentingan utama bagi perusahaan atau organisasi.

Self-Efficacy adalah sebuah kepercayaan dan keyakinan yang dimiliki dan dirasakan oleh seorang individu akan kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan tugasnya yang diperlukan untuk mendapatkan hasil tertentu (Subaidi, 2016). *Self-Efficacy* yaitu mengacu pada keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kapasitas yang dimilikinya dalam menerapkan sikap yang perlu dilakukan untuk memberikan hasil pencapaian kinerja tertentu (Tan et al., 2021).

Life Satisfaction yaitu suatu penilaian kognitif seorang individu mengenai kehidupan yang ia jalani, dimana ia akan merasa bahwa ia sudah mendapatkan kepuasan dalam hidupnya dan memandang bahwa hidupnya sudah sangat baik dengan melakukan perbandingan antara keadaan kehidupan yang ia rasakan sekarang dengan standar kepuasan hidup yang ia tetapkan (Kusumawati, 2016).

Pendapat berbeda dikemukakan oleh Indati et al. (2019) dimana *Life Satisfaction* (Kepuasan Hidup) merupakan salah satu konsep yang dinilai dapat menjadi suatu gambaran cerminan mengenai kondisi kehidupan yang baik (*a good life*).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Life Satisfaction* atau Kepuasan Hidup merupakan suatu penilaian yang dilakukan oleh masing-masing individu dalam menilai apakah ia sudah merasa puas dengan kehidupannya dengan membandingkan antara kondisi kehidupan yang sedang ia jalani dan ia rasakan dengan standar kehidupan yang telah ditentukan oleh dirinya. *Psychological Well-being* adalah suatu kondisi seseorang dimana ia telah menerima keadaan dirinya, mampu menciptakan hubungan yang hangat dengan orang lain, dapat mengontrol lingkungannya, menjadi orang yang lebih mandiri, mampu mengembangkan kemampuannya, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan

dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya demi mencapai perkembangan yang lebih baik (Setiawan et al., 2014).

Kondisi *Psychological Well-being* juga merupakan suatu gambaran psikologis seseorang yang sehat dan bahagia, dimana hal ini tercipta karena kebutuhan dan keinginan dalam kehidupannya telah terpenuhi (Paramitha, 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well-being* merupakan suatu kondisi seseorang dimana ia telah mencapai kesejahteraan dalam dirinya serta kehidupannya yang ditandai dengan kemampuan menerima dirinya baik dari segi kelebihan maupun kekurangan, mampu menciptakan dan miliki hubungan yang baik dengan kehidupan sosialnya, serta memiliki kondisi kesehatan mental yang baik dan terhindar dari adanya *stress* atau depresi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang sebelumnya telah dilakukan atau diteliti oleh (Latif et al., 2022; Maziriri et al., 2022). Rancangan penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu dengan menggunakan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) dimana pengujian hipotesis ini merupakan penelitian yang menjelaskan mengenai pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan yaitu bersifat *cross sectional* dimana dalam mencari hubungan antara variabel ini peneliti mengumpulkan data hanya pada satu waktu saja dengan unit analisa yang digunakan merupakan individu yaitu pada karyawan di perusahaan waralaba Mixue di Tangerang. Setting penelitian yang digunakan yaitu *noncontrived settings*, dimana penelitian ini dilakukan langsung di perusahaan Mixue.

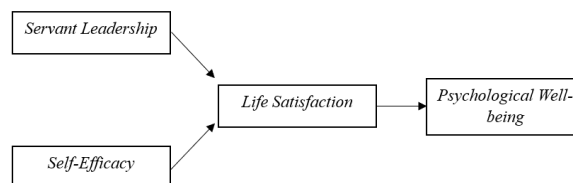


Figure 1. Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

H1: *Servant Leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Life Satisfaction*.

H2: *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Life Satisfaction*.

H3: *Life Satisfaction* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Psychological Well-being*.

H4: *Servant Leadership* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Psychological Well-being* yang dimediasi *Life Satisfaction*.

H5: *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Psychological Well-being* yang dimediasi *Life Satisfaction*.

Variabel

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan serta mengubah suatu nilai, dimana nilai ini dapat berubah dari waktu ke waktu pada objek atau individu

yang sama atau pada waktu yang sama pada objek atau individu yang berbeda (Sekaran & Bouige, 2016). Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang digunakan oleh peneliti, yaitu *Servant Leadership* dan *Self-Efficacy* yang merupakan variabel bebas (*independent variable*), *Life Satisfaction* yang merupakan variabel moderasi atau mediasi (*intervening variable*), dan *Psychological Well-being* yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*).

Sampel

Metode atau teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan suatu metode atau teknik yang dilakukan oleh para peneliti dimana ia mengumpulkan sampel yang dilakukan dengan memastikan atau mempertimbangkan kriteria tertentu mengenai responden mana saja yang dapat dijadikan sebagai sampel, dimana teknik ini dapat digunakan karena sesuai untuk penelitian yang tidak melakukan generalisasi, jadi peneliti akan memastikan atau menentukan kriteria responden yang sesuai dengan tujuan riset atau penelitiannya agar respondennya dapat menanggapi dan mampu menjawab kasus dalam riset atau penelitian tersebut (Lenaini, 2021). Sampel ini diambil dari para karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan waralaba Mixue di Tangerang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

H1: *Servant Leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Life Satisfaction*.

| <u>Hipotesis</u> | <u>Estimasi</u> (β) | <u>p-value</u> (< 0,05) | <u>Keputusan</u> |
|--|------------------------|----------------------------|----------------------|
| <i>Servant Leadership</i> → <i>Life Satisfaction</i> | 0,727 | 0,000 | Ha1: <u>Didukung</u> |

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis 1 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Servant Leadership* terhadap *Life Satisfaction*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Li et al. (2018) dimana dalam penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa *Servant Leadership* berhubungan positif dengan *Workplace Positive Affect* karyawan dan *Workplace Positive Affect* yang ada di tempat kerja meluas ke domain kehidupan secara keseluruhan, serta mengarahkan karyawan ke evaluasi umum yang lebih positif mengenai kehidupan mereka. Oleh sebab itu, *Workplace Positive Affect* berfungsi sebagai mediasi antara *Servant Leadership* dan *Life Satisfaction* karyawan.

H2: *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Life Satisfaction*.

| <u>Hipotesis</u> | <u>Estimasi</u> (β) | <u>p-value</u> (< 0,05) | <u>Keputusan</u> |
|---|------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <i>Self-Efficacy</i> → <i>Life Satisfaction</i> | 0,126 | 0,352 | Ha2: <u>Tidak Didukung</u> |

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis 2 dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara *Self-Efficacy* terhadap *Life Satisfaction*. Hal ini

menunjukkan bahwa untuk mencapai *Life Satisfaction* tidak selalu karena memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi.

H3: *Life Satisfaction* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Psychological Well-being*.

| <u>Hipotesis</u> | <u>Estimasi</u> (β) | <i>p-value</i> ($< 0,05$) | Keputusan |
|---|--------------------------------|--------------------------------|----------------------|
| <i>Life Satisfaction</i> → <i>Psychological Well-being</i> | 0,548 | 0,000 | Ha3: <u>Didukung</u> |

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis 2 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Life Satisfaction* terhadap *Psychological Well-being*. Seseorang yang telah mencapai *Psychological Well-being* pada usia yang sudah lanjut dapat diukur dengan melihat dari *Life Satisfaction* yang ia rasakan (Fitriani, 2016). *Psychological Well-being* dapat dilihat apabila seseorang telah memperoleh kebahagiaan, kepuasan hidup (*Life Satisfaction*), serta tidak memiliki gejala-gejala *stress* (Sahusilawane, 2017). Dalam beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Paramhita (2018) dijelaskan bahwa *Psychological Well-being* yang dimiliki oleh remaja di panti asuhan dapat membantu mereka untuk menciptakan sikap dan perilaku yang baik, menumbuhkan kebahagiaan, merasakan kepuasan hidup (*Life Satisfaction*), mengurangi tingkat *stress* dan kecenderungan mereka dalam hal-hal yang dinilai negatif.

H4: *Servant Leadership* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Psychological Well-being* yang dimediasi *Life Satisfaction*.

| <u>Hipotesis</u> | <u>Sobel Test</u> <u>Statistik</u> | <i>p-value</i> ($< 0,05$) | Keputusan |
|--|---------------------------------------|--------------------------------|----------------------|
| <i>Servant Leadership</i> → <i>Psychological Well-being</i> | 3,57308 | 0,000 | Ha4: <u>Didukung</u> |

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis 4 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Servant Leadership* terhadap *Psychological Well-being* yang dimediasi *Life Satisfaction*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Pathak & Jangalwa, 2018) dimana telah dijelaskan yaitu tingkatan yang lebih tinggi dari *Servant Leadership* akan mengarah pada *Psychological Well-being* yang lebih baik dari karyawan di UMKM, Bengaluru, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh serta hubungan yang positif dan signifikan antara *Servant Leadership* terhadap *Psychological Well-being*.

H5: *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Psychological Well-being* yang dimediasi *Life Satisfaction*.

| <u>Hipotesis</u> | <u>Sobel Test</u> <u>Statistik</u> | <u>p-value</u> (<u>< 0,05</u>) | <u>Keputusan</u> |
|---|---------------------------------------|--|----------------------|
| <i>Self-Efficacy</i> → <i>Psychological Well-being</i> | 0,91680 | 0,179 | Ha5: <u>Didukung</u> |

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis 5 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Self-Efficacy* terhadap *Psychological Well-being* yang dimediasi *Life Satisfaction*. Dalam hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *Life Satisfaction* tidak memiliki peran dalam memediasi pengaruh antara *Self-Efficacy* terhadap *Psychological Well-being*.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di bab sebelumnya mengenai pengaruh *Servant Leadership* dan *Self-Efficacy* terhadap *Psychological Well-being* yang dimediasi *Life Satisfaction* pada karyawan Mixue di Tangerang dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif mengenai indikator *Servant Leadership* menunjukkan hasil bahwa para karyawan Mixue di Tangerang setuju dengan adanya gaya kepemimpinan berupa *Servant Leadership*. Karyawan akan merasa lebih puas, sejahtera, dan semangat dalam menjalani hidup dan pekerjaannya apabila pemimpinnya mampu bersikap untuk melayani karyawannya dan memahami keinginan karyawannya. Namun, untuk di beberapa gerai Mixue masih terdapat pemimpin yang lebih atau selalu mengutamakan kepentingannya sendiri dibandingkan dengan kepentingan karyawannya.
2. Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif mengenai indikator *Self-Efficacy* menunjukkan hasil bahwa para karyawan Mixue di Tangerang merasakan adanya *Self-Efficacy* pada diri mereka. Karyawan merasa yakin dan mampu bahwa ia dapat menyelesaikan segala bentuk tugas dan tantangan yang diberikan oleh perusahaan atau pemimpin.
3. Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif mengenai indikator *Life Satisfaction* menunjukkan hasil bahwa para karyawan Mixue di Tangerang merasakan adanya *Life Satisfaction* di kehidupan mereka. Kepuasan hidup yang dirasakan oleh karyawan ini membuat ia mampu mencapai kesejahteraan dalam hidupnya dan merasa cukup akan kehidupannya. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang ingin mengubah beberapa bagian di kehidupannya.
4. Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif mengenai indikator *Psychological Well-being* menunjukkan hasil bahwa para karyawan Mixue di Tangerang merasakan adanya *Psychological Well-being* di kehidupan mereka. *Psychological Well-being* membuat karyawan tidak merasakan stress atau tertekan, sehingga karyawan akan mampu memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.
5. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Servant Leadership* terhadap *Life Satisfaction*.

6. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara *Self-Efficacy* terhadap *Life Satisfaction*.
7. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Life Satisfaction* terhadap *Psychological Well-being*.
8. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Servant Leadership* terhadap *Psychological Well-being* yang dimediasi *Life Satisfaction*.
9. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara *Self-Efficacy* terhadap *Psychological Well-being* yang dimediasi *Life Satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Albert_Bandura_Self_Efficacy_The_Exercis. W.H Freeman and Company. New York.* https://www.academia.edu/28274869/Albert_Bandura_Self_Efficacy_The_Exercise_of_Control_W_H_Freeman_and_Co_1997_pdf
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group and Organization Management*, 31(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Burairoh, S. A., Kristiani, T. A., Kuntoro, C. R., Sandira, H., Rafly, A., Humaniora, F., & Bisnis, D. (2019). *Hubungan Antara Kepribadian Dengan Psychology Well-Being (PWB) Pada Mahasiswa Baru 2019 Universitas Pembangunan Jaya.* https://www.researchgate.net/profile/Thania-Adindi-Kristiana/publication/337947027_Gambaran_Dukungan_Sosial_Pada_Mahasiswa_Baru_2019_Universitas_Pembangunan_Jaya/links/5df7652a299bf10bc35f1856/Gambaran-Dukungan-Sosial-Pada-Mahasiswa-Baru-2019-Universitas-Pembangunan-Jaya.pdf
- Chintya, D. (2016). *HUBUNGAN ANTARA GRATITUDE DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA MAHASISWA UKSW YANG KULIAH SAMBIL BEKERJA FULL TIME.* <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/10189>
- Cicerone, K. D., & Azulay, J. (2007). Perceived self-efficacy and life satisfaction after traumatic brain injury. *Journal of Head Trauma Rehabilitation*, 22(5), 257–266. <https://doi.org/10.1097/01.HTR.0000290970.56130.81>
- Clarence, M., Devassy, V. P., Jena, L. K., & George, T. S. (2021). The effect of servant leadership on ad hoc schoolteachers' affective commitment and psychological well-being: The mediating role of psychological capital. *International Review of Education*, 67(3), 305–331. <https://doi.org/10.1007/s11159-020-09856-9>
- Dewanto, A. M., & Nurhayati, S. (2015). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP SIKAP ETIS DAN PRESTASI MAHASISWA AKUNTANSI (Studi Pada Perguruan Tinggi Di Kota Pekalongan). *Jurnal Unikal*.

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener-Emmons-Larsen-Griffin_1985.pdf
- Dinova, A. K. (2016). *HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA REMAJA PANTI ASUHAN*. 1–63. <https://eprints.umm.ac.id/34398/>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Farrington, S. M. (2017). Psychological well-being and perceived financial performance: An SME perspective. *South African Journal Business Management*, 2017(4), 47–56. <https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC-c244a460b>
- Fitriani, A. (2016). PERAN RELIGIUSITAS DALAM MENINGKATKAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING. *Al-Adyan*, 11(1).
- Fitriani, W. (2017). ANALISIS SELF EFFICACY DAN HASIL BELAJAR MATEMATIKA SISWA DI MAN 2 BATUSANGKAR BERDASARKAN GENDER. *Jurnal Analisis Gender Dan Agama*, 1(1), 141–158. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31958/agenda.v1i1.945>
- Hair, Black, Babin, & Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7 (seventh).
- Idris, A., & Zairoh, N. (2022). A Bibliometric Analysis of Servant Leadership for Future Research. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.69841>
- Indati, A., Adiyanti, M. G., & Ramdhani, N. (2019). Peran Wisdom terhadap Life Satisfaction pada Lansia. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 60–69. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47176>
- Janna, N. M. (2021). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS*.
- Kusumawati, I. N. (2016). *PENGARUH GRATITUDE TERHADAP HUBUNGAN ANTARA MATERIALISME DAN LIFE SATISFACTION*. 1–68. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/34346>
- Latif, K. F., Ahmed, I., & Aamir, S. (2022a). Servant leadership, self-efficacy and life satisfaction in the public sector of Pakistan: exploratory, symmetric, and asymmetric analyses. *International Journal of Public Leadership*, 18(3), 264–288. <https://doi.org/10.1108/IJPL-11-2021-0058>
- Latif, K. F., Ahmed, I., & Aamir, S. (2022b). Servant leadership, self-efficacy and life satisfaction in the public sector of Pakistan: exploratory, symmetric, and asymmetric analyses. *International Journal of Public Leadership*, 18(3), 264–288. <https://doi.org/10.1108/IJPL-11-2021-0058>
- Lenaini, I. (2021). *TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL PURPOSIVE DAN SNOWBALL SAMPLING*. 6(1), 33–39. <https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.4075>
- Li, Y., Li, D., Tu, Y., & Liu, J. (2018). How and when servant leadership enhances life satisfaction. *Personnel Review*, 47(5), 1082–1098. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2017-0223>

- Matud, M. P., López-Curbelo, M., & Fortes, D. (2019). Gender and psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193531>
- Maziriri, E. T., Nyagadza, B., Mapuranga, M., & Maramura, T. C. (2022a). Habitual Facebook use as a prognosticator for life satisfaction and psychological well-being: social safeness as a moderator. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 40(2), 153–179. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-04-2022-0011>
- Maziriri, E. T., Nyagadza, B., Mapuranga, M., & Maramura, T. C. (2022b). Habitual Facebook use as a prognosticator for life satisfaction and psychological well-being: social safeness as a moderator. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 40(2), 153–179. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-04-2022-0011>
- Megawati, F. E. (2019). REVIEW LITERATUR ADULT LIFE SATISFACTION. *Jurnal Psikovidya*, 23, 46–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.37303/psikovidya.v23i1.127>
- Mehmood, T., & Shaukat, M. (2014). Life Satisfaction and Psychological Well-being among Young Adult Female University Students. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 2(5), 143–153. www.ijlass.org
- Nabila, T., & Wahyuni, E. (2021). Hubungan antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dengan Kepuasan Hidup (Life Satisfaction) Mahasiswa. *Insight: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 10(2), 164–171. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/insight/article/view/23431/12078>
- Paramhita, P. (2018). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA REMAJA PANTI ASUHAN. <https://eprints.umm.ac.id/41089/>
- Paramitha, S. D. (2019). LAYANAN KONSELING KELOMPOK DALAM MENINGKATKAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING REMAJA DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK (LPKA) PANGKALPINANG. *Scientia: Jurnal Hasil Penelitian*, 4(1), 127–147. <https://doi.org/10.32923/sci.v4i1.1015>
- Pathak, S., & Jangalwa, R. (2018). EMPLOYEES' PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND SERVANT LEADERSHIP: AN EXPLORATORY STUDY. *Prestige International Journal of Management and Research*, 11(1–2).
- Pebrianty. (2020). RELASI SOSIAL DAN DAMPAKNYA PADA GLOBAL LIFE SATISFACTION REMAJA DI WILAYAH KARISIDENAN KEDIRI (SOCIAL RELATION AND IT'S IMPACT ON TEENAGERS GLOBAL LIFE SATISFACTION IN KEDIRI). 147–156.
- Prabowo, A. (2017). GRATITUDE DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA REMAJA. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(No. 2 (2017) August), 260–270. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/4857/4966>
- Pranoto, T. K. (2019). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TATA MULIA NUSANTARA INDAH DENGAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIASI. *Agora*, 7(1), 1–6. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8192>

- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). SERVANT LEADERSHIP, SELF AWARENESS DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS TANJUNGBUMI MADURA. In *Servant Leadership (Taufiqur.*
- Rachmawati, A. W., & Lantu, D. C. (2014). Servant Leadership Theory Development & Measurement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 115, 387–393. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.445>
- Rustam, H. K., & Wilantika, R. (2022). *UNHAPPY: HOW TO INCREASE HAPPINESS THROUGH 4 WAYS OF OPTIMISM, SCHOOL CLIMATE, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND LIFE SATISFACTION PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA.*
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 57, Issue 6).
- Sahputra, A. (2022). Pengaruh Servant Leadership Style, Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(3), 497–507.
- Sahusilawane, L. (2017). *Hubungan Antara Psychological Well-Being Perawat Dengan Psychological Well-Being Pasien Anak.* <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/15934>
- Salami, S. O. (2010). *Emotional intelligence, self-efficacy, psychological well-being and students attitudes: Implications for quality education.* <https://www.researchgate.net/publication/266419723>
- Saputra, A., Suliawati, & Hasibuan, A. (2020). PERBEDAAN TINGKAT KEPUASAN KONSUMEN DENGAN MENGGUNAKAN METODE STATISTIK, RELIABILITAS DAN KORELASI DI INDOMARET DAN ALFAMIDI. *Buletin Utama Teknik*, 15(3), 241–248. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/but/article/view/2839>
- Sariningsih, R., & Purwasih, R. (2017). Pembelajaran Problem Based Learning untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis dan Self Efficacy Mahasiswa Calon Guru. *Jurnal Nasional Pendidikan Matematika*, 1(1), 163–177. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33603/jnpm.v1i1.275>
- Sekaran & Bouge. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach.*
- Sembing, N., Tinggi, S., Lintas, T., Jakarta, B., & Artikel, I. (2021). Servant Leadership yang Menumbuhkan Komitmen Jemaat. *Jurnal Teknologi STT Lintas Budaya*, 3(1), 30–39. <https://ejournal.sttlintasbudaya.ac.id/index.php/JSR>
- Setiawan, H., Budiningsih, T. E., & Psikologi, J. (2014). *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR DI*

- KECAMATAN WONOTUNGGAL KABUPATEN BATANG Info Artikel*. 3(8).
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/epj>
- Setiawan, W. S. (2019). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR, MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI DI PT.COBRA DENTAL GROUP. *Agora*, 7(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/9234>
- Soesatyo, Y. (2013). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* PENGARUH FAKTOR SOSIAL PADA KEPUASAN HIDUP DALAM LINGKUNGAN TENAGA AKADEMIK PERGURUAN TINGGI. 522–542.
- Spears, L. (1996). Reflections on Robert K. Greenleaf and Servant-Leadership. *Reflections on Robert K. Greenleaf and Servant-Leadership*, 33–33. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437739610148367/full/pdf?title=reflections-on-robert-k-greenleaf-and-servantleadership>
- Spears, L. C. (2010). *Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders*.
- Subaidi, A. (2016). SELF-EFFICACY SISWA DALAM PEMECAHAN MASALAH MATEMATIKA. *E-Journal Unira*, 1(2), 64–68. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.53712/sigma.v1i2.68>
- Tahir, M. S., Shahid, A. U., & Richards, D. W. (2022). The role of impulsivity and financial satisfaction in a moderated mediation model of consumer financial resilience and life satisfaction. *International Journal of Bank Marketing*, 40(4), 773–790. <https://doi.org/10.1108/IJBM-09-2021-0407>
- Tan, F. C. J. H., Oka, P., Dambha-Miller, H., & Tan, N. C. (2021). The association between self-efficacy and self-care in essential hypertension: a systematic review. *BMC Family Practice*, 22(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12875-021-01391-2>
- Tjia, E. C., Lim, A., Clarissa, C., Denali, G. L., Leonard, J., Gabrielle, J., Driantama, M., Andersson, N., & Kahfi, I. H. (2021). Pengaruh Pandemi Terhadap Penjualan UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Kota Depok. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 3(1), 102–119. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2575605&val=24129&title=Pengaruh%20Pandemi%20Terhadap%20Penjualan%20UMKM%20Sektor%20Makanan%20dan%20Minuman%20di%20Kota%20Depok>
- Utami, W. (2016). *Pengaruh Kecenderungan Neurotik Dan Self-Efficacy Terhadap Psychological Well Being Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*. 1(2), 202–226.
- Waruwu, M., Takdir, Muh., & Nuryani, L. K. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Servant Leadership. *Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(2), 138–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/improvement.v8i2.22483>