
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13658

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13658

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13658

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Religiosity Happiness and Helping Behavior among Female MSME Workers: Religiusitas Kebahagiaan dan Helping Behavior Pekerja Perempuan UMKM

Efriana Amelia Putri, efrianaamelia001@gmail.com (*)

Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kudus, Indonesia

Wahibur Rohman, wahibur@uinsuku.ac.id

Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kudus, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Prosocial behavior such as helping behavior plays a crucial role in maintaining collaboration within informal MSME work environments. **Specific Background:** Religiosity is associated with psychological well-being and social behavior, while happiness at work is recognized as a key psychological factor linked to prosocial actions. **Knowledge Gap:** Previous studies have examined religiosity, happiness, and prosocial behavior separately, with limited evidence explaining the mediating mechanism of happiness at work, particularly among female MSME workers. **Aims:** This study aims to analyze the relationship between religiosity and helping behavior with happiness at work as a mediating variable. **Results:** Using a quantitative approach with purposive sampling of 396 female MSME workers, the findings indicate that religiosity shows a positive and significant relationship with helping behavior and happiness at work, while happiness at work also shows a positive relationship with helping behavior and significantly mediates the relationship between religiosity and helping behavior. **Novelty:** This study develops a mediation model based on Broaden and Build Theory in the MSME context, demonstrating how religiosity contributes to prosocial behavior through positive emotional states. **Implications:** The findings provide theoretical support for positive psychology in informal work sectors and offer practical insights for value-based human resource management and psychological well-being strategies in MSMEs.

Highlights:

- Religiosity shows a direct positive relationship with prosocial workplace actions
- Work happiness functions as a significant mediating mechanism
- Empirical evidence derived from female workers in informal MSME settings

Keywords:

Religiosity; Happiness At Work; Helping Behavior; Female Workers; MSMEs

Published date: 2026-04-14

PENDAHULUAN

Religiusitas merupakan konstruksi psikososial yang mencakup keyakinan, nilai-nilai keagamaan, dan praktik keagamaan yang mempengaruhi cara individu memandang diri sendiri serta hubungan sosialnya, dan penelitian menunjukkan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi prosocial behavior termasuk helping behavior, yaitu tindakan sukarela membantu orang lain tanpa imbalan, melalui peningkatan makna hidup dan motivasi internal [1]. Kajian (Wiliasih et al., 2024) menunjukkan bahwa perilaku prososial dan religiusitas relasional berkontribusi pada kebahagiaan individu yang berdampak pada produktivitas dan fungsi social [2]/ pada pekerja Perempuan UMKM, religiusitas menjadi sumber nilai dan dorongan etis bagi munculnya perilaku social positif di lingkungan kerja. Hal ini menjadi penting karena karakteristik kerja di sektor UMKM cenderung bersifat informal, berbasis relasi interpersonal, serta minim struktur organisasi formal sehingga perilaku sukarela seperti helping behavior memiliki peran yang lebih dominan dalam menjaga keberlangsungan kerja sama. Ditambah lagi, literatur umum tentang well-being dan prosocial behavior menegaskan hubungan positif antara tindakan membantu dan kesejahteraan subjektif, menunjukkan adanya mekanisme psikologis yang perlu dieksplorasi dalam hubungan antara religiusitas, kebahagiaan, dan helping behavior di tempat kerja [3].

Happiness at work atau kebahagiaan kerja telah ditemukan menjadi salah satu faktor penting yang menguatkan perilaku prososial dalam lingkungan kerja [4]. Eksplorasi faktor ini menjadi lebih menarik karena kebahagiaan kerja bisa dipengaruhi oleh nilai religius individu, Sebagaimana ditemukan dalam kajian [1] yang meskipun fokusnya berbeda (organisasi dan kebahagiaan), menunjukkan pentingnya nilai religius dalam kaitannya dengan kebahagiaan kerja [5]. Selain itu, khusus dalam konteks Indonesia yang memiliki budaya kolektif dan religius kuat, memahami keterkaitan religiusitas, kebahagiaan, dan helping behavior pekerja perempuan UMKM dapat memberikan wawasan baru dalam perilaku organisasi dan psikologi kerja bahwa motivasi religius tidak hanya berpengaruh pada kehidupan personal tetapi juga aspek sosial profesional perempuan pekerja. Konteks budaya ini juga memperkuat asumsi bahwa nilai-nilai kebersamaan, empati, dan kepedulian sosial yang berakar dari religiusitas berpotensi menjadi determinan penting dalam terbentuknya helping behavior di tempat kerja.

Religiusitas di tempat kerja mencakup keyakinan, nilai, dan praktik spiritual yang membentuk tujuan hidup dan hubungan sosial. Penelitian menunjukkan religiusitas berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis dan subjective well-being (kebahagiaan dan kepuasan hidup), sehingga individu dengan tingkat religiusitas lebih tinggi cenderung melaporkan kebahagiaan yang lebih baik [6]. Dalam konteks organisasi, kajian spiritualitas di tempat kerja menunjukkan praktik keagamaan atau spiritual di lingkungan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan termasuk kebahagiaan dan keterlibatan dalam tugas yang selanjutnya memengaruhi hubungan sosial dan perilaku prososial seperti tindakan tolong-menolong [7]. Konsep kebahagiaan kerja penting untuk memahami perilaku tolong-menolong di tempat kerja, penelitian [2] menunjukkan kebahagiaan kerja mendorong perilaku di luar tugas formal dan tindakan membantu rekan, melalui peningkatan rasa keterikatan pada organisasi dan motivasi batin untuk berkontribusi secara sukarela [8]. Riset [3] menunjukkan motivasi mencari kesejahteraan dapat memprediksi perilaku menolong orang lain, baik yang bersifat terbuka maupun tanpa diketahui orang lain [9]. Temuan ini menegaskan hubungan antara dorongan untuk mencapai kebahagiaan dan kecenderungan membantu sesama, relevan ketika diterapkan pada konteks kerja perempuan UMKM sebagai bentuk tindakan tolong-menolong yang lebih sistematis dan terstruktur. Dengan demikian, kebahagiaan kerja dapat diposisikan sebagai variabel psikologis kunci yang menjembatani nilai internal individu dengan perilaku sosial nyata di lingkungan kerja.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa religiusitas berhubungan dengan kesejahteraan psikologis dan bahwa kebahagiaan berkaitan dengan perilaku prososial di tempat kerja. Namun, sebagian besar studi masih menguji hubungan tersebut secara terpisah dan belum menjelaskan mekanisme bagaimana religiusitas dapat mendorong helping behavior melalui kebahagiaan sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian tentang helping behavior lebih banyak dilakukan pada karyawan perusahaan besar, bukan pada pekerja perempuan di sektor UMKM yang memiliki karakter hubungan kerja lebih informal dan berbasis kedekatan sosial. Di sisi lain, kajian tentang pekerja perempuan umumnya fokus pada konflik kerja, keluarga atau kesejahteraan kerja, tanpa mengintegrasikan religiusitas sebagai sumber daya psikologis yang dapat membentuk empati dan perilaku membantu. Oleh karena itu, belum adanya model yang menguji secara simultan hubungan religiusitas, kebahagiaan, helping behavior pada pekerja perempuan UMKM menunjukkan adanya celah penelitian yang penting. Penelitian ini berkontribusi dengan membangun model mediasi yang menjelaskan bagaimana nilai religius dapat meningkatkan kebahagiaan dan selanjutnya mendorong perilaku saling membantu di lingkungan kerja UMKM. Penelitian ini berkontribusi praktis sebagai dasar strategi peningkatan kesejahteraan dan hubungan kerja berbasis nilai religius di UMKM. Kebaruan penelitian ini terletak pada model mediasi Broaden and Build Theory, yang menegaskan bahwa emosi positif memperluas pola pikir dan membentuk perilaku saling membantu.

Landasan Teori

A. Broaden and Build Theory

Broaden and Build Theory adalah teori yang dikemukakan oleh Barbara L. Fredrickson yang menekankan peran emosi positif dalam memperluas pikiran dan membangun sumber daya pribadi yang tahan lama. Teori ini merupakan bagian penting dari psikologi positif, yaitu pendekatan yang fokus pada faktor kekuatan individu dan kesejahteraan manusia daripada sekadar mengatasi gangguan psikologis [10]. Perasaan positif, seperti bahagia, cinta, minat, dan bersyukur membuat cara berpikir dan bertindak seseorang lebih luas dan cepat berubah. Dengan perasaan positif, orang lebih fleksibel, terbuka pada hal baru, dan bisa melihat banyak pilihan untuk merespon situasi. Sebaliknya, perasaan negatif membuat fokus menyempit pada cara bertahan. Dalam penelitian [4] konsep ini diperluas ke ranah perkembangan emosi latihan sosial, dengan menegaskan bahwa fungsi broaden dari emosi positif juga penting dalam membentuk kebutuhan

sosialisasi (mis. belonging) pada perkembangan dini manusia [11].

Teori Broaden and Build menyatakan bahwa perluasan pikiran yang dipicu oleh emosi positif tidak hanya menghasilkan reaksi sementara, tetapi juga secara bertahap membangun berbagai sumber daya baru termasuk sumber daya sosial seperti hubungan interpersonal, sumber daya psikologis seperti ketahanan dan optimisme, serta sumber daya intelektual seperti kreativitas dan keterampilan yang pada akhirnya membuat individu lebih adaptif dalam jangka panjang. Sebuah penelitian terbaru yang menguji validitas teori Broaden and Build menggunakan pendekatan jaringan kognitif menemukan bukti empiris bahwa emosi positif memicu rangsangan berpikir yang luas dan hubungan antarvariabel emosi dalam jaringan psikologis, mendukung konsep build yang membentuk sumber daya internal individu [12].

Teori Broaden and Build menjelaskan bahwa emosi positif tidak hanya membuat seseorang merasa baik sesaat, tetapi juga menciptakan putaran naik yaitu proses di mana pengalaman emosi positif membantu membangun modal psikologis yang memicu emosi positif berikutnya, sehingga individu lebih mudah mencapai kesejahteraan yang lebih tinggi. Riset longitudinal dengan remaja menunjukkan bahwa emosi positif berkaitan dengan peningkatan resiliensi yang pada gilirannya ikut mempromosikan peningkatan kesejahteraan secara berkelanjutan, yang sesuai dengan premis Broaden and Build Theory bahwa emosi positif memicu pembangunan sumber daya personal yang tahan lama [5]. Penelitian ini menggunakan Teori Broaden and Build karena teori tersebut mampu menjelaskan peran kebahagiaan sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan religiusitas dengan perilaku tolong-menolong. Emosi positif yang muncul dari religiusitas memperluas cara berpikir dan orientasi sosial individu, serta membangun sumber daya antarpribadi yang mendorong timbulnya perilaku prososial. Dengan demikian, teori ini memberikan dasar konseptual yang paling lengkap dan relevan untuk menjelaskan model peran perantara dalam penelitian ini.

B. Religiusitas

Religiusitas secara umum didefinisikan sebagai kondisi psikologis dan perilaku individu yang mencerminkan komitmen terhadap ajaran agama dan praktik keagamaannya. Religiusitas mencakup keyakinan, pengalaman, nilai dan norma agama yang dihayati atau dijalankan dalam kehidupan sehari-hari oleh seorang individu. Teori ini berakar dari Allport & Ross yang melihat religiusitas tidak sekedar perilaku ritual, tetapi juga orientasi batin yang mempengaruhi nilai dan tindakan hidup manusia [13]. Secara operasional, religiusitas sering diartikan sebagai keyakinan dan pengalaman seseorang terhadap agama yang dianut, termasuk komitmen menjalankan praktik/prinsip ajaran agamanya [14]. Dalam studi psikologi dan sosiologi, religiusitas sering dianggap sebagai variabel multidimensi yang tidak hanya mencakup perilaku ritual, tetapi juga aspek kognitif dan emosional terhadap agama [15].

Religiusitas dipahami sebagai konstruk multidimensi yang mencerminkan sejauh mana agama menjadi pusat kehidupan individu dan diukur melalui lima aspek utama, yaitu dimensi intelektual, ideologis, praktik publik, praktik privat, dan pengalaman keagamaan sebagaimana dikembangkan oleh [6]. Centrality of Religiosity Scale instrumen pengukuran religiusitas yang dikembangkan oleh Stefan Huber untuk mengukur sejauh mana agama menjadi pusat (sentral) dalam kehidupan seseorang [16]. [7] juga menegaskan konsistensi struktur faktor CRS dalam konteks budaya yang berbeda [17]. Temuan-temuan empiris tersebut memperkuat bahwa CRS tetap relevan dan valid digunakan dalam penelitian religiusitas kontemporer. Dalam psikologi, religiusitas dipandang sebagai bagian dari struktur kepribadian individu yang mempengaruhi cara berpikir, berperilaku dan memberikan makna dalam hidup.

C. Happiness at Work

Happiness at work (kebahagiaan di tempat kerja) merupakan keadaan di mana pekerja tidak hanya merasa puas secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya, namun juga mengalami evaluasi positif atas kualitas pekerjaan secara konsisten, bukan sekedar perasaan bahagia sementara yang cepat hilang [18]. Kebahagiaan di tempat kerja mencerminkan kesejahteraan subjektif yang meliputi sikap afektif seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi, yang secara teori lebih menyeluruh daripada sekedar kepuasan kerja. Beberapa studi menyatakan bahwa happiness at work dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kondisi organisasi, serta faktor individual yang mencakup pengalaman afektif positif yang berulang selama berinteraksi dengan lingkungan kerja [19].

Dalam perspektif psikologi positif, Happiness at work dipahami sebagai keadaan kesejahteraan psikologis yang mencakup pengalaman emosi positif dan penilaian yang baik terhadap pekerjaan secara berkelanjutan, bukan sekedar perasaan bahagia sesaat. Dalam konteks UMKM, happiness at work menjadi penting karena lingkungan kerja yang dinamis menuntut fleksibilitas emosional dan keterlibatan tinggi demi menjaga produktivitas dan keberlanjutan usaha [20]. Study menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh faktor individu serta lingkungan yang mendukung, seperti dukungan social, makna kerja, dan keterlibatan kerja [21]. Selain itu, tingkat happiness at work yang tinggi berkaitan dengan peningkatan perilaku positif di tempat kerja, termasuk hubungan interpersonal yang harmonis dan kontribusi sukarela terhadap rekan kerja [22].

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa happiness at work berkorelasi positif dengan perilaku kerja pro-sosial seperti organizational citizenship behavior (OCB), keterlibatan kerja, dan perilaku membantu (helping behavior), di mana tingkat kebahagiaan berkaitan dengan kesediaan individu untuk melakukan tindakan ekstra di luar tugas formal, arah hubungan ini menunjukkan bahwa pekerja yang merasa bahagia secara psikologis cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk berkontribusi secara sukarela dan membantu rekan kerja, sehingga hal ini penting dalam membentuk helping behavior [8].

D. Helping Behavior

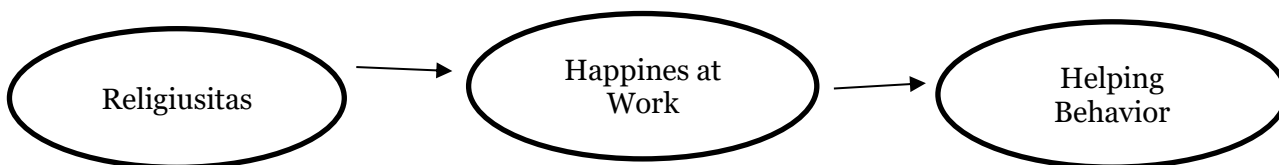
Helping behavior merupakan bentuk perilaku prososial di tempat kerja yang merujuk pada tindakan sukarela individu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi kesulitan tanpa imbalan langsung, sehingga termasuk perilaku ekstra-peran (extra-role behavior) yang mendukung efektivitas organisasi [24]. Dalam konteks organisasi, helping behavior mencakup pemberian dukungan emosional, berbagi informasi, dan bantuan instrumental yang memperkuat kolaborasi serta kesejahteraan kerja. Dukungan organisasi dan kepemimpinan yang positif terbukti meningkatkan helping behavior melalui peningkatan keterlibatan kerja karyawan [25]. Secara teoretis, Social Exchange Theory menjelaskan bahwa helping behavior muncul karena norma timbal balik dan hubungan sosial yang saling menguntungkan dalam lingkungan kerja [26].

Melalui kajian empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa helping behavior di tempat kerja bukan sekadar tindakan spontan, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara faktor personal, kognitif, dan kontekstual organisasi yang saling berkaitan. Hal ini menjadi dasar teoritis untuk mengkaji variabel religiusitas dan kebahagiaan sebagai faktor yang berpotensi mempengaruhi kecenderungan pekerja perempuan UMKM dalam menunjukkan perilaku membantu secara lebih konsisten dan adaptif.

E. Hipotesis

Penelitian ini ingin menguji bagaimana religiusitas terhadap helping behavior pekerja perempuan UMKM dengan happiness at work sebagai variabel mediasi, adapun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 : Model Penelitian



Berbagai penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berhubungan dengan perilaku sosial yang positif seperti perilaku prososial (prosocial behavior), yang merupakan dasar dari helping behavior di tempat kerja, misalnya penelitian yang menemukan bahwa perilaku religius berkontribusi signifikan terhadap kebahagiaan individu yang dilanjutkan pada produktivitas sosial [9] menunjukkan bahwa nilai-nilai religius mendorong tindakan yang menguntungkan orang lain secara sukarela, yang merupakan inti dari perilaku membantu (prosocial behavior). Selain itu, aspek religiusitas juga telah diteliti dalam konteks perilaku organisasi, di mana variabel religiusitas dihubungkan dengan organizational citizenship behavior (OCB) yang mencakup tindakan ekstrarole seperti membantu rekan kerja tanpa balasan langsung, meskipun fokusnya adalah pada kepuasan kerja [27]. Dalam literatur tentang kebahagiaan kerja (happiness at work), temuan empiris menunjukkan bahwa workplace happiness secara signifikan terkait dengan keterlibatan kerja dan perilaku prososial seperti membantu rekan kerja (misalnya, studi yang memeriksa pengaruh etika kerja dan kepemimpinan terhadap kebahagiaan kerja dan helping behaviour di UMKM) [28]. Studi pada pekerja Perempuan menunjukkan bahwa happiness at work memperkuat hubungan keterlibatan kerja dan helping behavior, terutama dalam konflik kerja keluarga [4]. Secara teoritis, religiusitas memperkuat orientasi prososial. Sementara kebahagiaan kerja menjadi mekanisme penguatannya. Intervensi yang meningkatkan religiusitas juga dapat memperbaiki hubungan dan keterlibatan social di tempat kerja [29].

Berdasarkan kajian di atas, berikut adalah hipotesis penelitian:

- H1. Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap helping behavior pekerja perempuan UMKM.
- H2. Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap happiness at work pekerja perempuan UMKM.
- H3. Happiness at work berpengaruh positif signifikan terhadap helping behavior pekerja perempuan UMKM.
- H4. Happiness at work memediasi pengaruh religiusitas terhadap helping behavior pekerja perempuan UMKM.

METODE

Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja perempuan UMKM di Kabupaten Kudus. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini digunakan dengan cara menetapkan kriteria tertentu untuk menentukan kelayakan anggota populasi menjadi sampel penelitian sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini ada beberapa kriteria untuk menjadi sampel: Pertama, responden merupakan pekerja aktif pada sektor UMKM, Kedua, responden telah bekerja minimal selama 1 tahun, sehingga telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk merasakan kondisi kebahagiaan di tempat kerja serta menunjukkan perilaku membantu di lingkungan kerjanya.

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja perempuan UMKM yang memenuhi kriteria sebagai subjek penelitian terkait religiusitas, helping behavior, dan happiness at work. Kuesioner yang disebar sebanyak 396 eksemplar dan seluruhnya kembali dengan response rate 100%. Setelah proses seleksi data, seluruh kuesioner dinyatakan layak dianalisis sehingga total responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 396 orang. Berdasarkan karakteristik responden, seluruhnya berjenis kelamin perempuan. Mayoritas berusia 21–30 tahun (316 orang), berpendidikan SMA (263 orang), memiliki penghasilan 1–2 juta rupiah (174 orang), serta masa kerja 1–2 tahun (214 orang). Sebagian besar responden bekerja pada sektor manufaktur (135 orang). Secara umum, responden merupakan pekerja perempuan usia produktif dengan pendidikan

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13658

menengah dan masa kerja relatif awal, sehingga relevan untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap helping behavior dengan happiness at work sebagai variabel mediasi [30].

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	396	100%
Total	396	100%
Usia		
21-30 tahun	316	80%
31-40 tahun	56	14%
40 tahun	24	6%
Total	396	100%
Pendidikan Terakhir		
SD	11	3%
SMP	33	8%
SMA	263	66%
Perguruan Tinggi	89	23%
Total	396	100%
Tingkat Penghasilan		
< 1 juta	55	14%
1-2 juta	174	44%
2,1-3 juta	156	39%
3 juta	11	3%
Total	396	100%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	11	3%
1-2 Tahun	214	54%
3-5 Tahun	112	28%
> 5 Tahun	59	15%
Total	396	100%
Bidang Usaha		
Manufaktur	135	34%
Restoran	82	21%
Bidang Jasa	58	15%
Lain- lain	42	10%
Konveksi	35	9%
Pendidikan	29	7%
Medical	15	4%
Total	396	100%
Jumlah Karyawan		
1-5	69	17%
6-10	61	15%
11-20	56	14%
> 20	210	54%
Total	396	100%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Sub Struktur 1. Hasil Regresi Linier Berganda (REL dan HAW terhadap HB)

Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	11.236	1.124	-	9.996	0.000
REL	0.199	0.048	0.207	4.118	0.000
HAW	0.142	0.029	0.249	4.951	0.000

Table 1.

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi:

$$HB = 11.236 + 0.199 \text{ REL} + 0.142 \text{ HAW}$$

Nilai koefisien REL sebesar 0.199 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap helping behavior. Nilai koefisien HAW sebesar 0.142 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa happiness at work juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap helping behavior.

Koefisien positif REL menunjukkan bahwa semakin tinggi religiusitas, semakin kuat cenderung helping behavior. Ini menegaskan bahwa nilai religius internal mendorong perilaku prososial melalui empati, kepedulian, dan dorongan membantu. Temuan ini selaras dengan studi sebelumnya yang menempatkan religiusitas sebagai dasar moral bagi orientasi altruistik. Dalam konteks pekerja Perempuan UMKM, pengaruh tersebut lebih menonjol karena interaksi kerja yang personal dan berbasis kedekatan social memudahkan internalisasi nilai religius ke dalam tindakan. Meski demikian, akrena variable moderasi tidak diuji secara langsung, konteks social lebih tepat dipandang sebagai factor potensial yang memperkuat hubungan ini, sekaligus membuka peluang penelitian lanjutan terkait peran budaya kerja atau kedekatan social sebagai

[ISSN 2714-7444 \(online\)](https://doi.org/10.21070/acopen.11.2026.13658), <https://acopen.umsida.ac.id>, published by [Universitas Muhammadiyah Sidoarjo](https://www.umsida.ac.id)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

moderator.

Di sisi lain, berpengaruh positif happiness at work menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang baik meningkatkan kecenderungan membantu melalui keterlibatan emosional dan kapasitas dukungan social. Secara keseluruhan, religiusitas sebagai factor spiritual dan kebahagiaan kerja sebagai factor psikologis menjadi determinan penting dalam membentuk helping behavior pada pekerja Perempuan UMKM.

Hasil ini juga memperkuat teori psikologi positif, khususnya Broaden and Build Theory, yang menjelaskan bahwa emosi positif seperti kebahagiaan dapat memperluas pola pikir dan meningkatkan kecenderungan individu untuk membangun hubungan sosial yang lebih baik, termasuk melalui helping behavior. Dengan demikian, kebahagiaan kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada dinamika sosial dalam organisasi. Selain itu, hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa emosi positif berkontribusi terhadap perilaku ekstra-peran (extra-role behavior). Kontribusi penelitian ini terletak pada pengujian hubungan tersebut dalam konteks pekerja perempuan UMKM, yang sebelumnya masih jarang diteliti, sehingga memberikan bukti empiris baru pada sektor informal dengan karakteristik hubungan kerja yang berbeda dari organisasi formal.

Tabel 3 Sub Struktur 2 Hasil Regresi Linier Sederhana (REL terhadap HAW)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	18.365	1.738	-	10.568	0.000
REL	0.627	0.079	0.373	7.973	0.000

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh persamaan:

$$HAW = 18.365 + 0.627 \text{ REL}$$

Koefisien REL sebesar 0.627 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap happiness at work.

Koefisien 0,627 menunjukkan pengaruh religiusitas yang cukup kuat terhadap kebahagiaan kerja. Semakin tinggi religiusitas, semakin tinggi kebahagiaan yang dirasakan, karena pekerjaan dimaknai tidak hanya sebagai aktivitas ekonomi tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan aktualisasi nilai spiritual. Makna ini meningkatkan kepuasan batin, sekaligus menegaskan bahwa religiusitas memengaruhi kondisi psikologis yang berperan sebagai mediator perilaku social.

Secara kritis, hasil ini memperluas temuan penelitian terdahulu yang umumnya menempatkan religiusitas hanya sebagai prediktor kesejahteraan umum, dengan menunjukkan bahwa dalam konteks kerja, religiusitas memiliki fungsi spesifik dalam membangun makna kerja (meaningful work). Hal ini penting karena makna kerja merupakan salah satu determinan utama kebahagiaan kerja yang seringkali diabaikan dalam penelitian sektor informal seperti UMKM. Lebih lanjut, temuan ini memberikan kontribusi dengan menegaskan bahwa religiusitas dapat berperan sebagai sumber internal (internal resource) dalam kerangka psikologi positif, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga memperkuat kualitas pengalaman kerja. Hal ini memperluas pemahaman bahwa kebahagiaan kerja tidak semata ditentukan oleh faktor eksternal organisasi, tetapi juga oleh internalisasi nilai individu.

Tabel 4 Sub Struktur 1 Uji Normalitas

N	Test Statistic	Asymp.Sig	Keterangan
396	0.081	0.071	Berdistribusi Normal

Tabel 5 Sub Struktur 2 Uji Normalitas

N	Test Statistic	Asymp.Sig	Keterangan
396	0.107	0.066	Berdistribusi Normal

Pada sub struktur 1 (pengaruh religiusitas terhadap happiness at work), nilai signifikansi $0,071 > 0,05$ menegaskan bahwa model yang menguji hubungan antara religiusitas dan kebahagiaan kerja tidak mengalami penyimpangan distribusi residual. Artinya, estimasi koefisien regresi yang diperoleh dapat dipercaya dan tidak bias secara statistik. Hal ini memperkuat validitas temuan bahwa religiusitas memiliki kontribusi terhadap terbentuknya happiness at work pada responden. Secara teoritis, individu dengan tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki makna kerja yang lebih dalam, rasa syukur, serta orientasi nilai spiritual yang berdampak pada meningkatnya kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Pada sub struktur 2 (pengaruh religiusitas dan happiness at work terhadap helping behavior), nilai Asymp. Sig sebesar $0,066 > 0,05$ juga menunjukkan distribusi residual yang normal. Dengan demikian, model mediasi happiness at work pada hubungan religiusitas dan helping behavior telah memenuhi asumsi klasik regresi, sehingga analisis regresi atau path analysis dapat digunakan secara tepat.

Secara substantif, normalitas residual menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tidak terdistorsi oleh data eksterm atau penyimpangan distribusi. Hal ini penting karena helping behavior sebagai bentuk perilaku prososial di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis positif karyawan. Ketika happiness at work terbukti berperan dalam model yang secara statistik memenuhi asumsi normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa mekanisme mediasi berjalan secara stabil dan dapat diinterpretasikan secara ilmiah.

Tabel 6 Sub Struktur 1 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
REL	0.861	1.161	Tidak terjadi multikolinearitas
HAW	0.861	1.161	Tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 7 Sub Struktur 2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
REL	1.000	1.000	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa pada sub struktur 1 nilai tolerance sebesar 0,861 dan VIF sebesar 1,161, sedangkan pada sub struktur 2 nilai tolerance dan VIF sebesar 1,000. Seluruh nilai tersebut telah memenuhi kriteria tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Hasil ini menunjukkan bahwa religiusitas dan happiness at work merupakan konstruk berbeda namun saling terkait. Religiusitas mencerminkan nilai spriritual, sedangkan happiness at work menggambarkan kesejahteraan psikologis kerja. Tidak adanya multikolinearitas menegaskan bahwa religiusitas memiliki pengaruh tersendiri terhadap helping behavior, baik langsung maupun melalui kebahagiaan kerja.

Dengan demikian tiap variable memberi konstribusi unik: religiusitas melalui nilai moral spritual, dan happiness at work melalui emosi positif. Model mediasi ini layak dinalaisis secara parsial maupun simultan untuk menjelaskan pengaruh religiusitas terhadap helping behavior secara lebih komprehensif.

Tabel 8 Sub Struktur 1 Uji Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Sig.	Keterangan
REL	0.060	0.071	Tidak terjadi heteroskedastisitas
HAW	-0.005	0.794	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 9 Sub Struktur 2 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Sig.	Keterangan
REL	0.118	0.075	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Nilai signifikansi pada uji Glejser seluruhnya di atas 0.05 (0.071; 0.794; 0.075), sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Ketiadaan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh tingkat prediktor. Artinya model memiliki kestabilan varians dan hasil estimasi koefisien dapat dipercaya. Model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga layak untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Terpenuhinya asumsi ini memperkuat validitas analisis mengenai pengaruh religiusitas terhadap helping behavior, baik secara langsung maupun melalui happiness at work sebagai variabel mediasi. Artinya, hubungan antarvariabel dalam model tidak dipengaruhi oleh ketidakkonsistenan varians pada tingkat religiusitas atau kebahagiaan kerja tertentu. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut dan mampu menjelaskan mekanisme pengaruh religiusitas terhadap helping behavior secara stabil dan akurat.

Tabel 10 Sub Struktur 1 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error	Durbin Watson
0.379	0.143	0.139	2.12244	1.884

Adjusted R2 =0.139 (13.9%)

Tabel 11 Sub Struktur 2 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error	Durbin Watson
0.373	0.139	0.137	3.71748	1.595

Adjusted R2 =0.137 (13.7%)

Sub struktur 1 menunjukkan Adjusted R Square sebesar 0.139 atau 13.9%. Artinya religiusitas dan happiness at work secara bersama-sama mampu menjelaskan 13.9% variasi helping behavior. Sisanya 86.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Meskipun kontribusinya relatif moderat, nilai ini masih dapat diterima dalam penelitian sosial karena helping behavior merupakan perilaku kompleks yang dipengaruhi banyak faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik individu.

Sub struktur 2 menunjukkan Adjusted R Square sebesar 0.137 atau 13.7%. Religiusitas mampu menjelaskan 13.7% variasi happiness at work. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor spiritual, tetapi juga oleh faktor organisasi dan lingkungan kerja.

Tabel 12. Uji Parsial

Hubungan Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
REL → HB	4.118	0.000	Signifikan
HAW → HB	4.951	0.000	Signifikan
REL → HAW	7.973	0.000	Signifikan

Seluruh hubungan variabel menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Pertama, religiusitas berpengaruh signifikan terhadap helping behavior. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas individu, semakin tinggi pula kecenderungan untuk menunjukkan perilaku menolong di lingkungan kerja.

Secara teoritis, internalisasi nilai spiritual seperti empati, kepedulian, dan tanggung jawab social mendorong individu membantu rekan kerja tanpa imbalan. Selain itu, happiness at work berpengaruh signifikan terhadap helping behavior, di mana kondisi psikologis positif membuat individu lebih proaktif dalam membantu. Religiusitas juga berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja, karena nilai religius meningkatkan makna kerja, rasa Syukur, dan kepuasan batin yang mendukung terbentuknya kebahagiaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa religiusitas tidak hanya berpengaruh langsung terhadap helping behavior, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui peningkatan happiness at work sebagai variabel mediasi. Seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima, dan model mediasi yang diajukan terbukti secara empiris mampu menjelaskan mekanisme pengaruh religiusitas terhadap helping behavior secara komprehensif.

Tabel 13 Uji Sobel (Mediasi)

Jalur Mediasi	P-Value	Keterangan
REL → HAW → HB	0.000	Mediasi Signifikan

Nilai p- value $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa happiness at work memediasi secara signifikan pengaruh religiusitas terhadap helping behavior. Artinya, religiusitas memengaruhi perilaku membantu tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kebahagiaan kerja.

Secara konseptual, religiusitas membentuk makna kerja, yang meningkatkan kebahagiaan, lalu memperkuat helping behavior. Temuan ini menegaskan peran kondisi psikologis sebagai mekanisme penting serta memperluas penerapan Broaden and Build Theory pada pekerja Perempuan UMKM. Secara praktis, peningkatan helping behavior dapat dilakukan melalui penguatan nilai religius dan kebahagiaan kerja, semakin memberi implikasi bagi pengelolaan SDM di UMKM.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 396 pekerja perempuan UMKM di Kabupaten Kudus, penelitian ini menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan terbukti secara empiris dan signifikan. Religiusitas terbukti berpengaruh positif terhadap helping behavior, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui happiness at work sebagai variabel mediasi. Selain itu, religiusitas juga berpengaruh positif terhadap happiness at work, serta happiness at work berperan dalam meningkatkan helping behavior di lingkungan kerja.

Secara sintesis, helping behavior pada pekerja Perempuan UMKM dipengaruhi oleh religiusitas sebagai factor moral spiritual dan happiness at work sebagai penguata psikologis. Perilaku ini terbentuk secara integrative: nilai religius memberi makna kerja, makna meningkatkan kebahagiaan, dan kebahagiaan memperkuat kecenderungan prososial. Dari sisi model, meskipun nilai koefisien determinasi tergolong moderat, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa religiusitas dan happiness at work merupakan faktor penting dalam menjelaskan helping behavior. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku prososial di tempat kerja merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat kerangka Barbara L. Fredrickson melalui Broaden and Build Theory, yang menjelaskan bahwa emosi positif (happiness at work) memperluas pola pikir dan membangun sumber daya sosial yang mendorong perilaku prososial seperti helping behavior. Lebih jauh, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis yang lebih tajam dengan menegaskan bahwa religiusitas tidak hanya berperan sebagai prediktor langsung, tetapi juga sebagai sumber pembentukan emosi positif yang berfungsi sebagai jalur mediasi dalam perilaku organisasi.

Temuan ini memperluas penerapan psikologi positif pada sektor informal, khususnya pekerja Perempuan UMKM yang masih minim kajian empiris. Secara praktis, penguatan nilai religius dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung

kesejahteraan psikologis menjadi strategi penting untuk meningkatkan helping behavior. Pengelola UMKM perlu mengintegrasikan pendekatan berbasis nilai dengan kesejahteraan karyawan melalui budaya kerja suportif, hubungan interpersonal yang baik, dan ruang ekspresi nilai spiritual. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa religiusitas berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap helping behavior melalui happiness at work, serta menawarkan model integrative yang membuka peluang riset lanjutan terkait peran kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan social.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penyelesaian artikel ini, terutama para pekerja Perempuan UMKM sebagai partisipan. Apresiasi juga diberikan kepada pembimbing dan rekan sejawat atas masukan dan dukungan akademik yang berharga. Semoga artikel ini bermanfaat bagi pengembangan kajian religiusitas, helping behavior, dan happiness at work.

References

1. D. Karmiyati and F. Fitrianingtyas, "Happiness: A Study of Special Needs Assistants in Malang," *KSS*, pp. 353–368, 2025. [Online]. Available: <https://doi.org/10.18502/kss.v10i7.18339>
2. R. Wiliasih, H. Siregar, T. Irawan, I. Syaukibeik, and R. Hasan, "Religious and Prosocial Behavior, Happiness and Its Impact on Productivity: An Evidence from Indonesia," vol. 44, no. 3, pp. 18023–18036, 2024.
3. L. Li and A. Khan, "Assessing the Relationship between Prosocial Behavior and Well-Being: Basic Psychological Need as the Mediator," pp. 2179–2191, 2023.
4. M. Q. Atieq, "Terlibat dan Peduli? Peran Kebahagiaan Kerja Pada Pekerja Perempuan," vol. 24, no. 2, pp. 188–207, 2025.
5. A. K. Delya, T. Na, U. Dwi, and A. Wibowo, "Islamic Religiosity as A Moderator of The Effect of Organizational Climate on Happiness at Work in Islamic School Teachers," vol. 7, no. 3, pp. 793–805, 2023.
6. B. Malia and R. Hidayati, "Religiusitas dan Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa," vol. 2, no. 3, pp. 197–210, 2021.
7. A. Nabil, A. Syahir, M. Syukri, and Z. Abidin, "Workplace Spirituality and Its Impact on Employee Well Being: A Systematic Literature Review of Global Evidence," *J. Relig. Health*, vol. 64, no. 5, 2025. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1007/s10943-025-02350-2>
8. S. Nurlaila, "Fostering Extra-Role Behavior: The Mediating Role of Workplace Happiness in the Relationship between Inclusive Leadership and OCB among Generation Z Employees," vol. 4, no. 3, pp. 479–489, 2025.
9. L. Yuliawati, "Unveiling the veil: exploring how wellbeing motivations shape anonymous and public prosocial behavior in Indonesia," *BMC Psychol.*, pp. 1–8, 2024. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01799-2>
10. B. L. Fredrickson, "The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions," vol. 56, no. 3, 2001.
11. S. Seehagen, C. Bartnick, J. Kärtner, and J. Krasko, "Belong, Broaden, and Build: The Role of Positive Emotions in Early Human Development," pp. 237–243, 2025. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1111/cdep.70002>
12. L. Helmut, O. Roth, C. Bencker, J. Lorenz, A. Laireiter, and C. H. Garcia-cadena, "Testing the validity of the broaden-and build theory of positive emotions: a network analytic approach," *Front. Psychol.*, pp. 1–10, 2024. [Online]. Available: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1405272>
13. S. El Hafiz and Y. Aditya, "Kajian Literatur Sistematis Penelitian Religiusitas di Indonesia," pp. 1–22, 2021. [Online]. Available: <https://doi.org/10.24854/ijpr428>
14. P. N. Kurniasari, N. Yazid, and R. Basuki, "Hubungan Antara Tingkat Religiusitas dengan Penyesuaian Diri Mahasiswa Baru Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Semarang," 2025.
15. A. W. Savira, M. M. N. E. Suprawati, and E. Justin, "Parenting Styles and Student Resilience: The Role of Religiosity as a Mediator," vol. 13, no. 4, pp. 1665–1687, 2024.
16. S. Huber and O. W. Huber, "The Centrality of Religiosity Scale (CRS)," pp. 710–724, 2012. [Online]. Available: <https://doi.org/10.3390/rel3030710>
17. L. Chairani, S. Wimbarti, and S. Wibirama, "Uji Validitas Konstruktif The Centrality of Religiosity Scale (CRS-15) Pada Sampel Muslim Lisisa," vol. 4, no. 2, pp. 125–136, 2023.
18. Fadila, Hendriyadi, and S. Rosita, "Workplace Happiness dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Inovatif Kerja," vol. 3, no. 2, pp. 160–179, 2025.
19. Faif Yusuf, A. Husen, Suparno, and A. D. Suhendra, "Ilomata International Journal of Social Science," vol. 2, pp. 371–391, 2025.
20. N. Salsyabila and A. Mujib, "IDEA: Jurnal Psikologi," pp. 252–261, 2025.
21. N. Nyoman, I. Pradnyanita, C. Hadi, "Exploring the Impact of Psychological Capital and Coworker Support on Happiness at Work: Thriving as a Mediator Among Women Quality of Work Life," vol. 13, no. 4, pp. 813–827, 2025.
22. P. Capital, "Istanbul Management Journal," pp. 1–24, 2021. [Online]. Available: <https://doi.org/10.26650/imj.2021.91.001>
23. P. Fröhlich and S. Diestel, "When happiness strengthens engagement and performance: the role of happiness at work as a resource for experienced employees and newcomers," n.d.
24. L. Pan, K. Yang, K. Hao, H. Hsu, C. L. Thomas, and H. R. Cobb, "Linking job autonomy to helping behavior: A moderated mediation model of transformational leadership and mindfulness," *Curr. Psychol.*, vol. 43, pp. 19370–19385, 2024. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05716-z>
25. Y. Zhu, A. Frank, O. Samuel, and A. Azinga, "Supportive supervisor behavior and helping behaviors in the hotel sector: assessing the mediating effect of employee engagement and moderating influence of perceived organizational obstruction," 2023.
26. H. Zhang, C. Lin, X. Lai, and X. Liu, "When and How Workplace Helping Promotes Deviance? An Actor-Centric Perspective," vol. 12, pp. 1–14, Jan. 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.795610>

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June

DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13658

27. W. Puspitasari, H. P. Purba, H. Susanto, and N. K. Indrayati, "Religiusitas dan Job Satisfaction pada Organizational Citizenship Behavior di Anggota Instansi X Religiosity," vol. 8, no. 2, pp. 133–141, 2022.
28. W. Rokhman, M. Q. Atieq, F. Ahamed, S. Z. Nasir, and S. Shahid, "Exploring Workplace Happiness: Islamic Leadership and Work Ethics Driving Engagement and Helping Behaviour," vol. 8, pp. 1–20, 2025.
29. L. Armayati and R. B. Ruzain, "Hubungan religiusitas dengan kebahagiaan masyarakat Sabak Auh Kabupaten Siak," vol. 2, no. 1, 2022.
30. S. T. Leatherdale, "Reciprocal associations between positive emotions and resilience predict flourishing among adolescents," vol. 43, no. 7, pp. 313–320, 2023.