

# HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN YANG BEKERJA DI BIDANG KULINER DI KECAMATAN GUNUNGPATI, KOTA SEMARANG

Queena Ayurestha Yunfridza K.

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

\*Corresponding Author:

[queenayurestha07@gmail.com](mailto:queenayurestha07@gmail.com)

## ABSTRAK

*Kesejahteraan adalah perasaan bahagia, makmur dan sentosa yang diperoleh karyawan dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian ini berfokus pada kesejahteraan dengan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang. Subjek pada penelitian ini berjumlah 134 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan simple random sampling. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan dengan reliabilitas sebesar 0,771 dan skala Motivasi Kerja dengan reliabilitas sebesar 0,794. Teknik analisis yang digunakan yaitu Teknik Korelasi Spearman dengan bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif antara kesejahteraan dengan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang diperoleh  $r_{xy} = 0,353$  dengan taraf signifikansi sebesar  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) yang menunjukkan hipotesis diterima.*

**Kata kunci :** Kesejahteraan, Motivasi Kerja

## ABSTRACT

*Welfare is a feeling of happiness, prosperity and peace that employees get in the work environment. Welfare has an important role in influencing work motivation. This research focuses on well-being with work motivation. This study aims to examine the relationship between Welfare and Work Motivation on employees who work in the culinary field in Gunungpati District, Semarang City. Subjects in this study amounted to 134 employees. The method used in this research is simple random sampling. The scale used in this study is Welfare with a reliability of 0.771 and a Work Motivation scale with a reliability of 0.794. The analytical technique used is the Spearman Correlation Technique with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solution). The results of the hypothesis test show that there is a positive relationship between welfare and work motivation for employees who work in the culinary field in Gunungpati District, Semarang City, obtained  $r_{xy} = 0.353$  with a significance level of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) which indicates the hypothesis is accepted.*

**Keywords:** Welfare, Work Motivation

---

## PENDAHULUAN

Karyawan sangat erat hubungannya dengan lapangan pekerjaan, apalagi sekarang di masa pandemi Covid-19 ini banyak yang kehilangan pekerjaannya karena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Sebagian besar orang yang terkena PHK kemudian memulai usaha kecil-kecilan, ada yang berhasil dan ada pula yang kurang beruntung atau gulung tikar. Berbagai macam cara dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, baik dari bekerja serabutan, menawarkan jasa, dan lain-lain. Dampak tersebut juga banyak terjadi pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner, contohnya berjualan jajanan kekinian, *street food*, makanan berat, dan minuman. Banyak dari karyawan yang mengalami PHK dan perusahaan banyak yang gulung tikar karena dengan adanya virus covid-19 yang menular dari manusia ke manusia dan menempel pada makanan atau benda yang kita gunakan. Hal itu membuat masyarakat takut akan terserang virus covid-19 tersebut, banyak orang yang lebih sensitif dan curiga apabila akan membeli makanan diluar yaitu dengan memperhatikan kebersihan makanan, dan kesehatan karyawannya. Sehingga hal itulah yang membuat banyak usaha di bidang kuliner tersebut gulung tikar dan sepi pembeli.

Akibat lonjakan tinggi virus Covid-19, pemerintah kemudian mempercepat program vaksin kepada masyarakat agar jumlah korban Covid-19 dapat menurun. Sebagian besar masyarakat di Indonesia sudah melakukan vaksin dan keadaan masyarakat perlahan mulai kembali normal sehingga lapangan pekerjaan mulai dibuka. Perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan terbanyak yaitu di bidang kuliner yang di iklankan melalui media sosial seperti instagram dan media cetak. Pelamar kerja di bidang kuliner berasal dari kalangan para pekerja yang terkena PHK, mahasiswa dan lulusan *fresh graduate* yang memilih bekerja untuk mengisi waktu luang dan menambah pengalaman kerja.

Para pencari kerja biasanya melalui tahap seleksi yang harus dilakukan pada calon karyawan. Salah satu tahapan dalam seleksi adalah *interview*. *Interviewer* dapat mengetahui seberapa tinggi semangat dan keinginan bekerja sungguh- sungguh dari calon karyawan. Setelah proses seleksi dilakukan kemudian karyawan yang sudah terpilih ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan arahan atasan. Awal karyawan bekerja pada lingkungan kerja, biasanya karyawan baru masih memiliki semangat tinggi dan berusaha untuk mendapatkan hasil maksimal dalam melakukan pekerjaan. Meskipun demikian, ada beberapa karyawan baru yang tidak memiliki semangat kerja, sehingga karyawan baru tersebut mengalami penurunan dalam kerja.

Suasana kerja dalam sebuah team diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman, salah satunya yaitu saling mendukung dan adanya perhatian dari atasan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi motivasi bekerja karyawan dengan saling membantu, mendukung, dan sikap kekeluargaan yang bisa membangun kenyamanan dan energi positif di lingkungan kerja.

Hasibuan (Andika, 2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu energi positif yang dapat membuat individu menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan dengan bekerja sama sehingga pekerjaan tersebut menjadi efektif dan sistematis dengan segala usaha untuk mencapai hasil yang memuaskan. Dari penjelasan itulah, dapat diartikan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri sendiri atau dari orang lain agar dapat

melakukan sesuatu pekerjaan dengan keinginan yang sungguh-sungguh agar mendapat hasil dan tujuan yang maksimal. Motivasi dapat meningkat apabila terdapat kesejahteraan pada karyawan, yaitu apabila seorang karyawan merasa dirinya senang di lingkungan kerja, dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya dan bekerja dengan nyaman selayaknya karyawan lain.

Kenyamanan kerja karyawan ini juga harus diperhatikan oleh pemilik usaha dengan secara berkala melakukan *briefing* karyawan dengan membicarakan tentang apakah ada hambatan dan masalah di lingkungan kerja. Untuk mewujudkan kenyamanan kerja karyawan, perlu dilakukan dengan diskusi yang dapat mengatasi suatu permasalahan secara bersama sehingga lingkungan kerja juga akan terjaga kenyamanannya. Malayu S.P Hasibuan (A. G. Saputra et al., 2020) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan adalah penunjang material dan non material yang bertujuan mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan cara memperhatikan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental dari karyawannya. Menurut Hariandja (Istianah Ni'mah, 2016) kesejahteraan karyawan adalah tunjangan yang diberikan pada karyawan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan pada keadilan karena setiap karyawan berhak mendapatkan hak dan fasilitas yang sama, dan hal tersebut nantinya akan dapat meningkatkan komitmen karyawan agar dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, meningkatkan produktivitas, dan meminimalisir gangguan yang dapat terjadi dari lingkungan pekerjaan.

Penelitian lain yang serupa tentang kesejahteraan dengan motivasi kerja dengan judul "Pengaruh Kesejahteraan Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan" bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat. Artinya, apabila kesejahteraan karyawan tinggi, maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga akan tinggi, karena karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sebaliknya apabila kesejahteraan karyawan rendah, maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga rendah, sehingga tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan. (Hasibuan, 2018)

Penelitian lain tentang kesejahteraan dengan motivasi kerja dengan judul "Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Kesejahteraan Pengrajin Gula Aren Kecamatan Motoling" yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Dapat dikatakan bahwa munculnya motivasi kerja memberikan dampak positif dalam kinerja karyawan yang akan semakin semangat dan mendedikasikan waktu dan tenaga untuk bekerja dengan diikuti oleh adanya kesejahteraan karyawan. (Sembung & Mangindaan, 2020)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari jumlah unit bisnis kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang dengan jumlah 210 karyawan. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan mengambil sampel secara acak pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati dengan memilih 3 kelurahan yaitu Gunungpati, Sekaran, dan Patemon. Hasil dari data kuisioner alat ukur,

kemudian dianalisis langsung oleh peneliti dengan menggunakan SPSS untuk meneentukan reliabilitas.

Penyusunan skala motivasi kerja menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh McClelland (Komara & Nelliwati, 2014) yaitu motif berprestasi (*need for achievement*), motif berkuasa (*need for power*, motif bersahabat (*need fot affiliation*). Skala terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem tetrdiri dari empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), sangat tidak sesuai (STS), dan tidak sesuai (TS) yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*.

Skala kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Vallerand (Sadida, 2018) yaitu kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Skala kesejahteraan karyawan terdiri dari pertanyaan mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), sangat tidak sesuai (STS), dan tidak sesuai (TS) yang terdiri dari 10 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*.

Hasil data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik statistik non parametrik *Spearman's Rho* yang berguna untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan akan menggunakan program SPSS.

**HASIL**

Sebelum dilakukan uji analisis data penelitian, peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas. Teknik *One-Simple Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk meneliti uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 23. Penentuan normal atau tidaknya variabel penelitian dapat dilihat abaila nilai lebih besar dari 0,05 ( $p>0,05$ ) maka hasil tidak normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Zig	P	Ket
Motivasi Kerja	60,47	3,889	0,115	0,000	<0,05	Tidak Normal
Kesejahteraan	46,05	2,388	0,096	0,004	<0,05	Tidak Normal

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada penelitian ini diperoleh bahwa data dari variabel Motivasi kerja memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,115 dengan signifikasi 0,000. Sedangkan pada data variabel dari Kesejahteraan memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,096 sebesar 0,004. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kesejahteraan mempunyai nilai  $p<0,05$  yang artinya variabel Motivasi Kerja dan Kesejahteraan memiliki distribusi yang tidak normal. Variabel kesejahteraan dan motivasi kerja menunjukkan  $F_{linier}$ , jika data signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut memiliki linearitas. Hasil uji linearitas antara variabel Motivasi Kerja dan

Kesejahteraan memperoleh  $F_{\text{linear}}$  sebesar 71,954 dengan taraf signifikansi  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara variabel Motivasi Kerja dengan Kesejahteraan memiliki hubungan yang Inier.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja menggunakan Teknik *Spearman's Rho*. Hasil uji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis**

Correlations			Kesejahteraan	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Kesejahteraan	Correlation Coefficient	1,000	,552**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	134	134
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,552**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	134	134

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil hipotesis menunjukkan korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,552 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p<0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Bidang Kuliner di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kesejahteraan maka semakin tinggi juga Motivasi kerja pada karyawan.

Selanjutnya kategorisasi pada kedua skor adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
55,25 < 68	Sangat tinggi	126	94,029%
46,75 < 55,25	Tinggi	4	2,98%
38,25 < 46,75	Sedang	1	0,746%
29,75 < 38,25	Rendah	0	0%
17 < 29,75	Sangat rendah	3	2,238%

**Tabel 4. Kategorisasi Skor Skala Kesejahteraan**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
42,25 < 52	Sangat tinggi	130	97,014%
35,75 < 42,25	Tinggi	0	0%
29,25 < 35,75	Sedang	1	0,746%
22,75 < 29,25	Rendah	0	0%
13 < 22,75	Sangat rendah	3	2,238%

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja. Semakin tinggi Kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi juga Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan.

## **SARAN**

### **1. Bagi Karyawan**

Karyawan diharapkan dapat mempertahankan kesejahteraan yang baik dengan cara tetap menjaga lingkungan kerja yang nyaman, menjaga hubungan baik dengan teman kerja dan pimpinan, dan tetap bertanggung jawab pada setiap pencapaiannya, sehingga motivasi kerja karyawan akan tetap baik dan meningkat.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama diharapkan dapat menambahkan variabel lain dan menambahkan faktor-faktor lain dari *Intrinsic factor*, meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan potensi individu dan *Extrinsic factor*, meliputi upah, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, hubungan antar pribadi (Hasibuan dalam Kusuma, 2016). Penambahan variabel lain ini dilakukan agar penelitian selanjutnya memiliki pengembangan yang lebih maksimal dengan adanya hubungan antara Kesejahteraan dan Motivasi Kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agustin Rihan Pratiwi, F. F. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA.1.*

- Aisyah, S. (2016). Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo*, 4(4), 528–534.
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Damayanti, S. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Tingginya*, 2(2), 139–149.
- Diener, E. (2000). Culture and Subjective Well-Being. *SUBJECTIVE WELL-BEING*.
- Harischandra, I. B. G., & Utama, I. W. M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan. 313–329.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 2020, 82–94.
- Hasibuan, M. S. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, T. (2018). Pengaruh kesejahteraan dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(1), 9–16.
- Hidayanti, N., Busaini, & Huzaini, M. (2017). Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah. *Jebi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(2), 159–174.
- Islami, D. H. A. F., & Eva, N. (2021). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X di Masa Pandemi Covid-. *Jurnal Abstrak Seminar Nasional, April*, 231–242.
- Komara, A. T., & Nelliwati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73–85.  
<http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/40>
- Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Sengeky, S. W., Kandou, G. D., & Pangemanan, J. M. (2015). Analisis Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Paniki Kota Manado. *Jurnal JIKMU*, 66(2b), 491–501.

- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yatipai, T., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.
- Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(3), 1–11.
- Anoraga, P. (2005). *Motivasi Kerja, Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hariandja, M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Manajemen Tools*.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku organisasi organizational behavior buku 2 edisi 12*. Salemba Empat.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamrin, H. (2018). PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. TIMUR JAYA COLDSTORAGE MEDAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* .
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psych Well-Being* 2, 1. <https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-1>.