

**PENGARUH *ETHICAL LEADERSHIP*, *ORGANIZATIONAL CULTURE*, DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP *PSYCHOLOGICAL
WELL - BEING*: BANK MUAMALAT INDONESIA DI WILAYAH
SULAWESI SELATAN**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA EKONOMI ISLAM STRATA-1 (S1)**

**OLEH:
MAQBUL HS PARAMATANEGARA
NIM. 21108020141**

**DOSEN PEMBIMBING:
JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026**

HALAMAN COVER

PENGARUH *ETHICAL LEADERSHIP*, *ORGANIZATIONAL CULTURE*, DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP *PSYCHOLOGICAL*
WELL - BEING: PADA BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG
WILAYAH SULAWESI SELATAN

3/08
Acc 1/2026
Jethan



for
mushir.

SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA EKONOMI ISLAM STRATA-1 (S1)

OLEH:

MAQBUL HS PARAMATANEGARA
NIM. 21108020141

DOSEN PEMBIMBING:

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1325/Un.02/DEB/PP.00.9/09/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH ETHICAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: BANK MUAMALAT INDONESIA DI WILAYAH SULAWESI SELATAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAQBUL HS PARAMATANEGARA
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020141
Telah diujikan pada : Senin, 24 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6aa6908f412d1



Penguji I

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 6aa0ba9c31809



Penguji II

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E., CMA
SIGNED

Valid ID: 6a90f264d5c14



Yogyakarta, 24 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6aaa432f308a9

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Maqbul Hs Paramatanegara
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan sepenuhnya, maka saya selaku pembimbing skripsi berpendapat bahwa skripsi saudara:

NAMA : Maqbul Hs Paramatanegara

NIM : 21108020141

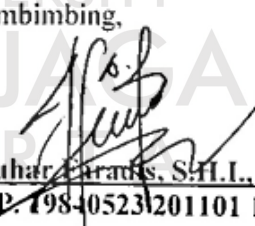
Judul Skripsi: Pengaruh *Ethical Leadership, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Psychological Well-Being*: Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Wilayah Sulawesi Selatan

Skripsi ini telah layak diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 7 Agustus 2026
Pembimbing,


Jauhar Farahis, S.H.I., M.A.
NIP. 198405232011011008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maqbul Hs Paramatanegara
NIM : 21108020141
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

"Pengaruh Ethical Leadership, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior terhadap Psychological Well-Being pada Bank Muamalat Kantor Cabang Wilayah Sulawesi Selatan"

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiasi dari karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya, kecuali pada bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebutkan sumbernya secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiasi atau terdapat unsur penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UIN Sunan Kalijaga.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 7 Agustus 2026
Yang membuat pernyataan,



Maqbul Hs Paramatanegara
NIM. 21108020141

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maqbul Hs Paramatanegara

NIM : 21108020141

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini saya memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Cipta Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Ethical Leadership, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior terhadap Psychological Well-Being: Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Wilayah Sulawesi Selatan”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat persetujuan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 7 Agustus 2026



Maqbul Hs Paramatanegara
NIM. 21108020141

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

“Semampunya, Sebaiknya”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan segala nikmat berupa Kesehatan, kekuatan, dan inspirasi yang sangat banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan pada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bukti semangat usahaku serta cinta dan kasih sayang kepada orang-orang yang sangat berharga dalam hidupku.

Untuk karya yang sederhana ini, maka penulis persembahkan untuk:

1. Teristimewa buat Bapak H. Syamsuddin dan Ibu Hj. Masfaridah HT selaku kedua orang tua saya. Alhamdulillah kini penulis sudah ditahap ini, menyelesaikan tugas akhir sederhana ini. Terimakasih sudah memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi, memenuhi kebutuhan penulis, dukungan serta Doa yang tiada henti kepada penulis selama melalui proses perkuliahan, penulisan skripsi sampai saat ini. Harapan yang selalu ada di setiap Doa yang penulis panjatkan “Semoga Allah selalu menyertai, kebaikan keberkahan, dilapangkan rezeki-nya, serta kesehatan-nya, keberkahan dunia dan akhirat-nya”.
2. Buat diri saya sendiri. Terima kasih sudah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Terimakasih sudah memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan penyelesaian hasil sebaik dan semaksimal mungkin. Hal yang patut diapresiasi dan dibanggakan untuk diri sendiri. Kurang dan lebih, tetap bahagia selalu kapan pun dan dimanapun.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN LITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	be
ت	Ta'	T	te
ث	Ša'	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je

ح	Ha‘	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha‘	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra‘	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta‘	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za‘	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa‘	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	Nun	N	EN
و	Waw	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apospot
ي	Ya'	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

لله	Ditulis	Muta'addidah
ة	Ditulis	'Iddah

3. Ta'Marbuttah

Semua ta'marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata-kata yang diikuti oleh kata sandang ("al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

مَحْكَمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
يَهْجُرْ	Ditulis	<i>'Illah</i>
كُنَالَارُولِيَادَعْم	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

4. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
اِ	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
اُ	Dammah	Ditulis	<i>u</i>
اَفْعَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
رُكْ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
هِيْزَبْ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

5. Vocal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	<i>a</i>
	اَلْجَاهِلِيَّاتِ	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>a</i>
	اَسْتَنْتِي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	<i>i</i>
	اِيْمْرَانُ	Ditulis	<i>Karim</i>

6. Vocal Rangkap

1.	Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	اَيُّهَا	Ditulis	<i>Bainakum</i>

2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
	لَوْ	Ditulis	<i>Qaul</i>

7. Vokal Pendek yang ber Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

اَنتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
اُيُودُ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَا يُنْشَاكُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

8. Kata Sandang Alif+Lam

- a. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf Syamsiah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiah tersebut

السَّامِ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Asy-Qiyas</i>

9. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

زَوِي الْفُرُودِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَنِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Ethical Leadership, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior terhadap Psychological Well-Being: Bank Muamalat Indonesia di Wilayah Sulawesi Selatan”. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpah-curahkan kehadiran junjungan kita Nabi besar Muhammad Saw, Keluarga, dan Sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT. dan bantuan dari semua pihak, akhirnya Skripsi ini dapat terealisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penyusunan Skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Jauhar Faradis, S.Hi., M.A sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc. selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu

pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh Pendidikan.

7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Orang tua tercinta, Bapak H. Syamsuddin dan Ibu Masfaridah HT yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dengan doa yang selalu menyertai setiap perjalanan saya. Terima kasih atas segala hal yang telah engkau berikan kepada saya, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah kehidupan-nya.
9. Empat saudara/I saya. Syamsu Ridha, Ulfa Hidayati, Ihsan Hidayat, dan Muadilah Hs Bunganegara. Terima kasih atas materi, cinta dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis selama ini. Terimakasih atas segala perhatian, doa dan dukungan penuhnya yang diberikan kepada penulis.
10. Sahabat saya. Angga Maghi dan Nugraha Ananda, Terimakasih sudah memberikan bantuan dan kebersamai penulis. Terimakasih atas doa, support, waktu dan kebaikan yang kalian berikan selama ini semoga karirnya, kesehatannya serta rezeki-nya kalian selalu dilancarkan.
11. Sahabat seperantauan saya, Ahmad Fariyd, Muhammad Rifdan Adil dan Nur Fadillah. Terima kasih selalu kebersamai, men-support, serta semangat yang selalu diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
12. Teruntuk 28 Coffee Team. Kak Jasmine, Wizza Ardha, Dimas, Arifin Wahyu, Adji, Dian Anggoro, Widan Akbar, Irvan Hidayat, Caca, Riyah, Adit dan Candika. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta semangat yang selalu diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran kalian menjadi bagian dari perjalanan yang penuh cerita, tawa, dan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini hingga tahap akhir.

13. Space Roastery Team. Mas Dicky, Theo, Dwiki, Jojo, Chandra, Akmal, Wanda, dan Alifa. Terimakasih banyak, sudah memberikan begitu banyak motivasi, support dan maklum dalam proses penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT. senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, Aamiin.

Yogyakarta, 7 Agustus 2026



Maqbul Hs Paramatanegara
NIM. 21108020141

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN LITERASI ARAB-LATIN	viii
1. Konsonan Tunggal	viii
2. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap	x
9. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	1
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR GAMBAR	5
ABSTRAK	6
ABSTRACT	7
BAB 1	8
PENDAHULUAN	8
A. Latar Belakang Masalah	8
B. Rumusan Masalah	19
C. Tujuan Penelitian	19
D. Manfaat Penelitian	20
E. Sistematika Pembahasan	20
BAB II	22
LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA	22
A. Landasan Teori	22
1. <i>Ethical Leadership</i>	22
2. <i>Organizational Culture</i>	25
3. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	29
4. <i>Psychological Well-Being</i>	34
5. Bank Muamalat Kantor Wilayah Sulawesi Selatan	40

B. Penelitian Terdahulu.....	42
C. Kerangka Teoritik.....	50
D. Pengembangan Hipotesis.....	51
BAB III.....	54
METODE PENELITIAN	54
A. Desain Penelitian	54
B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	54
C. Populasi dan Sampel.....	57
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	58
E. Metode Pengujian Hipotesis	59
1. Uji Kelayakan Instrumen (<i>Outer Model</i>).....	60
2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	60
BAB IV.....	64
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	64
2. Visi dan Misi	64
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	64
1. Karakteristik Responden	64
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	71
C. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	81
1. Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loading</i>)	82
2. Uji Validitas Konvergen (AVE).....	83
3. Uji Reliabilitas.....	84
D. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	84
1. Uji Hipotesis.....	84
2. R-Square.....	86
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
BAB V	93
PENUTUP	93
A. Kesimpulan.....	93
1. <i>Ethical Leadership</i>	93
2. <i>Organizational Culture</i>	93
3. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	93

B. Implikasi Penelitian	94
1. Implikasi Teoritis.....	94
2. Implikasi Praktis.....	94
C. Keterbatasan Penelitian	94
D. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN	103
A. Kuisioner Penelitian	103
B. Tabulasi Jawaban Kuesioner	110
C. Analisis Deskriptif.....	115
D. Surat Izin Penelitian	120
E. Curriculum Vitae	121

DAFTAR TABEL

Table 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	42
Table 3. 1 Definisi Operasional Variabel	54
Table 4. 1 Responden Berdasarkan Usia	65
Table 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Table 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
Table 4. 4 Responden berdasarkan bagian/divisi	69
Table 4. 5 Responden berdasarkan status.....	70
Table 4. 6 Indikator Variabel Ethical Leadership	72
Table 4. 7 Indikator Variabel Organizational Culture.....	74
Table 4. 8 Indikator Variabel OCB	77
Table 4. 9 Indikator Variabel PWB.....	79
Table 4. 10 Uji Validitas (Outer Loading)	82
Table 4. 11 Uji Validitas Menggunakan AVE	83
Table 4. 12 Uji Realibilitas Cronbach's alpha.....	84
Table 4. 13 Uji Hipotesis.....	84
Table 4. 14 Nilai R-Square.....	86

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tren terkini dalam beberapa frasa yang berhubungan dengan kesejahteraan	9
Gambar 2. 2 Kerangka Teoretik	51



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Ethical Leadership*, *Organizational Culture*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan pada Bank Muamalat Indonesia di Wilayah Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kesejahteraan psikologis karyawan dalam mendukung kinerja organisasi, khususnya di sektor perbankan syariah yang menekankan nilai etika, budaya kerja yang kondusif, serta perilaku kerja sukarela yang positif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan Bank Muamalat Indonesia di Wilayah Sulawesi Selatan yang dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling* atau *accidental sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Ethical Leadership*, *Organizational Culture*, dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being* karyawan. *Ethical Leadership* memiliki pengaruh positif dengan koefisien sebesar 0,316, *Organizational Culture* sebesar 0,266, dan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,363 serta menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi *Psychological Well-Being* karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang etis, budaya organisasi yang suportif, serta perilaku sukarela karyawan yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperkuat praktik kepemimpinan etis, menjaga budaya organisasi yang kolaboratif, serta mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* secara proporsional untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga pada keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan individu dalam organisasi.

Kata Kunci: *Ethical Leadership*, *Organizational Culture*, *Organizational Citizenship Behavior*, *Psychological Well-Being*, Bank Muamalat.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Ethical Leadership, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees' Psychological Well-Being at Bank Muamalat Indonesia, in South Sulawesi. This research is motivated by the importance of employees' psychological well-being in supporting organizational performance, particularly in Islamic banking institutions that emphasize ethical values, supportive organizational culture, and positive voluntary work behavior. This study employed a quantitative approach with data collected through questionnaires. The respondents consisted of 60 employees of Bank Muamalat Indonesia in South Sulawesi selected using the purposive sampling technique. Data analysis was conducted using Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS 3 software. The results show that Ethical Leadership, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior have a positive and significant effect on employees' Psychological Well-Being. Ethical Leadership has a positive effect with a coefficient value of 0.316, Organizational Culture 0.266, and Organizational Citizenship Behavior 0.363, making OCB the most dominant variable influencing Psychological Well-Being. These findings indicate that ethical leadership practices, supportive organizational culture, and positive voluntary employee behaviors contribute to creating a psychologically healthy work environment. This study implies that organizations need to strengthen ethical leadership practices, maintain a collaborative organizational culture, and encourage healthy Organizational Citizenship Behavior in order to enhance employees' psychological well-being. Therefore, human resource management should not only focus on achieving organizational performance but also emphasize the balance between productivity and employee well-being within the organization.

Keywords: *Ethical Leadership, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being, Bank Muamalat.*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat telah mendorong meningkatnya persaingan bisnis, baik pada tingkat local maupun internasional. Di sisi lain, perubahan dalam aspek ekonomi, teknologi, sosial, dan budaya turut memengaruhi dinamika dunia usaha sehingga perusahaan maupun organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dalam menjalankan aktivitasnya. Kondisi tersebut meninggalkan beragam tekanan dan tuntutan yang mengharuskan setiap perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Oleh karenanya, perusahaan dituntut bersikap responsive dan selektif dalam menyikapi perubahan eksternal serta terus melakukan perbaikan agar terus mampu mempertahankan keberlangsungan dan mencapai tujuan organisasi di tengah perubahan yang terus berkembang.

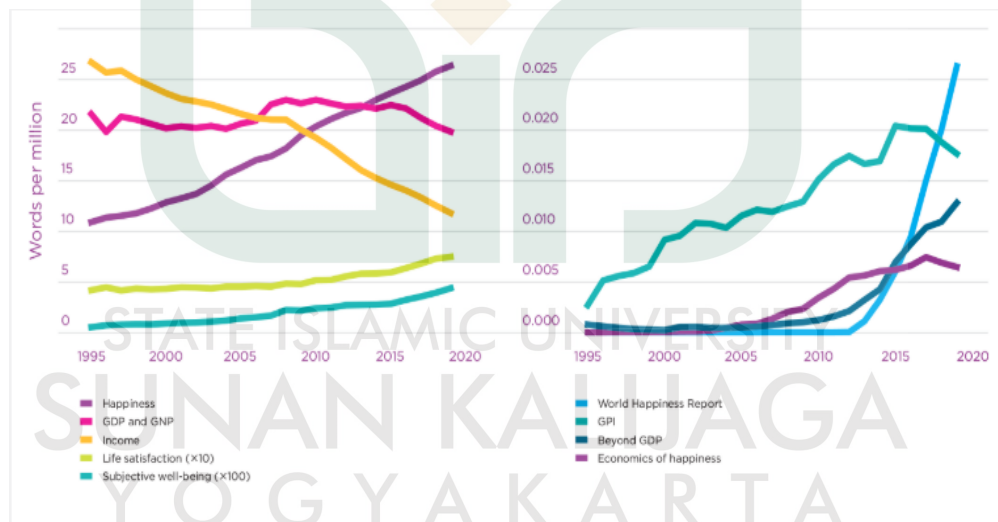
Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik. SDM merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi baik sebagai operator, pemelihara, produsen hingga desiner dari setiap sistem dalam organisasi. Kualitas dan kapabilitas SDM sangat berperan dalam kemajuan suatu organisasi (Rinaldy, 2023).

Sumber daya yang berkualitas dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan didirikan adalah untuk mendapatkan keuntungan secara materi dan untuk tetap menjaga kontinuitas atau keberlangsungan perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan dituntut untuk bekerja secara efisien, efektif dan terkendali agar dapat bertahan dalam bidangnya masing-masing dan agar tetap bertahan dalam menghadapi persaingan global. Organisasi yang unggul selalu dibangun dari SDM yang berkinerja unggul. Kelancaran setiap unit suatu

organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya tergantung kesediaan karyawan yang ada di dalamnya (Sari & Monalisa, 2021).

Kondisi karyawan yang optimal, khususnya dari aspek kesejahteraan, menjadi krusial. *Well-being* (kesejahteraan) merupakan salah satu topik yang menarik untuk dibahas karena kesejahteraan merupakan salah satu bagian penting dalam kehidupan individu dan menjadi suatu kondisi yang ingin dicapai oleh semua orang dari berbagai lapisan masyarakat. Menjadi sejahtera merupakan hak setiap orang, siapapun berhak menjadi sejahtera. Sejahtera bukan hanya berkaitan dengan dimensi fisik namun juga berkaitan dengan dimensi psikologis sehingga terdapat konsep *Psychological Well-Being* (kesejahteraan psikologis) (Sari & Monalisa, 2021). *Psychological Well-Being* adalah kondisi di mana seseorang merasa sejahtera secara mental, menjalani keseharian dengan baik, dan memiliki keseharian yang positif.

Gambar 1. 1 Tren terkini dalam beberapa frasa yang berhubungan dengan kesejahteraan



Sumber : The World Happiness Report (2022)

(Gambar 1.1) menunjukkan tren dalam frekuensi kemunculan beberapa kata dan frasa yang terkait dengan evaluasi kemajuan dan kesejahteraan. Frekuensi tersebut berasal dari buku-buku yang diterbitkan antara tahun 1995 dan 2019. Tren terbaru dalam beberapa frasa yang berkaitan dengan kesejahteraan ditampilkan berdasarkan data dari versi

bahasa Inggris tahun 2019 pada basis data Google Ngram. Data tersebut dihaluskan menggunakan kernel berbobot eksponensial dengan rentang waktu 11 tahun. Grafik ini menunjukkan pertumbuhan atau penurunan frekuensi relatif dari frasa seperti "kebahagiaan" dan frasa lainnya sejak tahun 1995, yang diukur dalam satuan frekuensi per juta kata. Untuk meningkatkan visibilitas, beberapa frekuensi pada grafik di sisi kiri telah disesuaikan skalanya, seperti yang dijelaskan dalam legenda untuk setiap garis. Sementara itu, frasa dengan frekuensi yang lebih kecil ditampilkan secara terpisah di sisi kanan dengan skala vertikal yang 1000 kali lebih kecil.

(Goldsmith, 2013) Studi yang dilakukan oleh UNI Global Union yang berpusat di Swiss menemukan lebih dari 80 persen serikat pekerja perbankan dan asuransi di 26 negara menyebutkan memburuknya kesehatan sebagai masalah utama bagi anggota mereka dalam dua tahun terakhir, dengan banyak di antara mereka sekarang bekerja dalam "iklim ketakutan".

Kondisi karyawan yang optimal, khususnya dari aspek kesejahteraan, menjadi krusial dalam keberlangsungan organisasi. *Well-Being* (kesejahteraan) tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga mencakup dimensi psikologis yang tercermin dalam konsep *Psychological Well-Being* (kesejahteraan psikologis). *Psychological Well-Being* merupakan kondisi ketika individu mampu menjalani kehidupan secara positif, memiliki penerimaan terhadap dirinya, mampu membangun hubungan yang baik dengan orang lain, serta dapat berfungsi secara optimal dalam menghadapi berbagai tuntutan kehidupan dan pekerjaan.

Dalam lingkungan kerja, *Psychological Well-Being* menjadi aspek yang penting karena kondisi psikologis karyawan berkaitan dengan bagaimana individu menjalankan aktivitas dan menghadapi tuntutan pekerjaannya. Relevansi persoalan kesejahteraan psikologis juga terlihat dalam lingkungan perbankan. Penelitian yang dilakukan oleh (Fadhilah et. al, 2023) pada karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar menunjukkan adanya prevalensi stres kerja sebesar 39,2% dan kecemasan sebesar 87,6%. Meskipun demikian, penelitian tersebut juga menemukan

bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat mental well-being yang tinggi, yaitu sebesar 96,9%. Temuan tersebut menunjukkan adanya kondisi psikologis yang kompleks pada karyawan dalam konteks penelitian perbankan syariah tersebut, di mana karyawan dapat menghadapi tekanan berupa stres dan kecemasan, tetapi pada saat yang sama masih memiliki faktor-faktor yang dapat mendukung kesejahteraan psikologis mereka.

Namun, temuan tersebut tidak dapat secara langsung digeneralisasikan pada seluruh institusi perbankan syariah, termasuk Bank Muamalat Indonesia. Meskipun Bank Syariah Indonesia dan Bank Muamalat Indonesia sama-sama bergerak dalam industri perbankan syariah, masing-masing organisasi memiliki karakteristik dan lingkungan kerja yang dapat berbeda, seperti budaya organisasi, pola kepemimpinan, sistem kerja, tuntutan pekerjaan, strategi bisnis, serta karakteristik nasabah yang dilayani. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan adanya perbedaan dalam pengalaman kerja dan kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, temuan mengenai kondisi *Psychological Well-Being* pada karyawan Bank Syariah Indonesia tidak dapat dijadikan sebagai representasi langsung kondisi *Psychological Well-Being* karyawan Bank Muamalat Indonesia.

Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk mengkaji *Psychological Well-Being* secara lebih spesifik pada Bank Muamalat Indonesia. Sebagai institusi perbankan syariah yang memiliki karakteristik organisasi dan nilai-nilai tersendiri, Bank Muamalat menyediakan konteks yang berbeda untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dapat berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, penelitian terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Bank Muamalat Indonesia diperlukan agar diperoleh pemahaman empiris yang secara khusus menggambarkan kondisi pada organisasi tersebut, bukan sekadar menggeneralisasikan temuan dari institusi perbankan syariah lainnya.

Mengingat pentingnya *Psychological Well-Being* bagi karyawan, selanjutnya perlu dipahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kondisi

tersebut. Penelitian Nisa dan Pujianto (2024) menjelaskan bahwa peran pemimpin dalam organisasi merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan *Psychological Well-Being*. *Ethical Leadership* dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis karyawan melalui perilaku pemimpin yang berlandaskan nilai etika, keadilan, dan kepedulian terhadap karyawan.

Selain kepemimpinan, *Organizational Culture* juga menjadi faktor yang relevan karena budaya organisasi terbentuk melalui nilai, norma, dan pola perilaku yang berkembang dalam organisasi serta dapat memengaruhi pengalaman psikologis anggota organisasi. Penelitian (Fanani et al., 2014) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *Organizational Culture* terhadap *Psychological Well-Being*.

Faktor lainnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela karyawan yang dilakukan di luar tuntutan tugas formal dan dapat memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi. Dalam lingkungan kerja, perilaku tersebut dapat tercermin melalui kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan interpersonal, serta berinisiatif memberikan kontribusi di luar tanggung jawab formal. Perilaku OCB menjadi relevan untuk dikaji karena interaksi dan kontribusi positif dalam lingkungan kerja dapat berkaitan dengan pengalaman psikologis karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, *Psychological Well-Being* merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja perbankan syariah. Meskipun penelitian sebelumnya telah memberikan gambaran mengenai kondisi psikologis karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar, belum dapat diasumsikan bahwa kondisi tersebut menggambarkan keadaan karyawan pada Bank Muamalat Indonesia karena adanya perbedaan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan secara khusus pada Bank Muamalat Indonesia di Wilayah Sulawesi Selatan untuk menganalisis pengaruh *Ethical Leadership*, *Organizational Culture*, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Psychological Well-Being* karyawan.

Ethical Leadership atau kepemimpinan etis adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menempatkan nilai-nilai moral dan prinsip etika sebagai dasar utama dalam setiap tindakan, keputusan, dan perilaku mereka. *Ethical Leadership* melibatkan perilaku pemimpin yang didasarkan pada norma-norma etika, menyampaikan pesan etis yang jelas, menetapkan standar etika (Khoirun Nisa' et al., n.d.) yang terdefinisi dengan baik dan merumuskan regulasi mengenai perilaku etis bagi para pengikut. Pemimpin juga mengikuti prinsip etis dalam proses pengambilan keputusan dan menciptakan mekanisme pengawasan bagi para pengikut (Brown et al., 2005).

Dalam organisasi, kepemimpinan sangat penting. Hal ini karena organisasi dengan kepemimpinan yang baik akan dengan mudah meletakkan dasar kepercayaan pada anggotanya (Agarwal et al., 2021). Sebaliknya, organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan merasa sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari anggotanya. Organisasi akan menjadi kacau, dan tujuan organisasi tidak akan tercapai (Islam et al., 2021). Selain itu, kualitas kepemimpinan dapat mendorong seseorang untuk memiliki karier yang sukses dan bahagia. Kepuasan kerja dan kinerja berasal dari kepemimpinan. Namun, karyawan percaya bahwa banyak pemimpin gagal mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan bahwa alasan utama kegagalan karyawan adalah kepemimpinan yang lemah. Dengan kata lain, kita membutuhkan pemimpin yang lebih banyak dan lebih baik.

Penelitian dan pengalaman menunjukkan bahwa organisasi dengan kepemimpinan yang kuat dan efektif di semua tingkatan mencapai hasil yang sangat baik. Organisasi dengan kepemimpinan yang tidak konsisten akan memperoleh hasil yang tidak konsisten, sedangkan organisasi yang kepemimpinannya buruk akan memperoleh kinerja yang rendah (Lim & Ok, 2021). Para eksekutif yang berpengaruh dapat mengubah organisasi yang tidak berpengalaman menjadi pesaing yang tangguh. Sementara itu, para eksekutif yang tidak efektif akan mengubah organisasi yang awalnya kompetitif menjadi target pengambilalihan (Oubrich et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Andersen Consulting Institute for Strategic Change*, nilai saham perusahaan dengan kepemimpinan yang baik tumbuh hingga 90% dalam 10 tahun, dibandingkan dengan perusahaan dengan kepemimpinan yang buruk yang hanya tumbuh 74% dalam periode yang sama.

Kepemimpinan yang memberikan dukungan pada karyawan akan membentuk ekosistem lingkungan kerja yang nyaman dan aman secara psikologis. Hal ini membantu karyawan merasa dihargai, diakui, dan diberdayakan, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis. (Aryanti et al., 2020) Kesejahteraan di tempat kerja akan menumbuhkan individu dalam organisasi menjadi “sehat” dan memiliki produktivitas tinggi yang pada gilirannya akan menguntungkan organisasi. (Warr, 2007) Organisasi dengan budaya yang mendukung karyawan secara emosional cenderung memiliki tingkat stress yang lebih rendah dan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi.

Organizational Culture adalah seperangkat asumsi bersama yang membimbing apa yang terjadi dalam organisasi dengan menentukan perilaku yang sesuai untuk berbagai situasi. *Organizational Culture* adalah sistem simbol-simbol tertentu yang dibentuk oleh kelompok masyarakat sekitar dan sejarah organisasi, kepemimpinan, dan peristiwa, kemudian dibagi, digunakan, dan dimodifikasi oleh para aktor dalam organisasi secara berbeda-beda berdasarkan tindakan dan pemahaman dari kejadian-kejadian dalam organisasi. *Organizational Culture* adalah alat yang ampuh untuk menafsirkan kehidupan dan perilaku organisasi. Pengertian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah produk dari pengalaman panjang suatu organisasi yang dirumuskan sebagai karakteristik dari organisasi tersebut. *Organizational Culture* merupakan suatu sistem yang tercipta dari interaksi para anggota organisasi dan berlangsung cukup lama yang mempengaruhi faktor psikologis pada masing-masing anggota organisasi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Fanani et al., 2014) yang menyatakan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh signifikan dan positif terhadap

Psychological Well-Being. Dalam konteks industri yang berkembang pesat seperti perbankan syariah, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja tinggi menjadi semakin mendesak. Kinerja ini tidak hanya terbatas pada tugas pokok dan fungsi, melainkan juga mencakup perilaku sukarela yang mendukung organisasi, yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut (Organ, 1988), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Perilaku tersebut dilakukan secara sukarela dan berada di luar tuntutan pekerjaan formal karyawan. Dengan demikian, OCB menggambarkan kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi tambahan bagi organisasi melalui perilaku positif yang melampaui kewajiban formalnya.

Dalam konteks perbankan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga menjadi salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Pammai, 2022) dalam penelitiannya pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar menemukan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa dimensi OCB, seperti *conscientiousness* dan *civic virtue*, terbukti mendorong karyawan untuk secara sukarela melakukan kontribusi di luar tugas formalnya, seperti berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan memberikan masukan yang mendukung kepentingan organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku OCB tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan tugas formal, tetapi juga mencerminkan keterlibatan dan kontribusi positif karyawan dalam lingkungan kerja.

Selain berkontribusi terhadap organisasi, OCB juga memiliki keterkaitan dengan kondisi psikologis karyawan. (Rastogi & Garg, 2011) menemukan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being* karyawan, dengan beberapa dimensi OCB menunjukkan hubungan positif dengan dimensi *Psychological Well-Being*, seperti

environmental mastery, personal growth, positive relations with others, purpose in life, dan self-acceptance. Temuan tersebut diperkuat oleh (Prasad et al., 2024) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara OCB dan *Psychological Well-Being* pada karyawan sektor *IT-enabled* di Hyderabad, India. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* turut berperan dalam memperkuat hubungan antara OCB dan *Psychological Well-Being*. Dengan demikian, OCB tidak hanya relevan dalam mendukung efektivitas organisasi, tetapi juga berkaitan dengan pengalaman dan kondisi psikologis karyawan. Hal ini menjadi dasar bahwa hubungan antara Organizational Citizenship Behavior dan *Psychological Well-Being* penting untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks Bank Muamalat Indonesia di Wilayah Sulawesi Selatan.

Dalam konteks perbankan syariah di Indonesia, Bank Muamalat Indonesia di Wilayah Sulawesi Selatan menjadi objek penelitian yang sangat relevan dan menarik untuk mengkaji interaksi kompleks antara variabel-variabel ini. Sebagai salah satu institusi perbankan syariah, Bank Muamalat memiliki karakteristik organisasi yang berlandaskan prinsip dan nilai-nilai syariah. Karakteristik tersebut memberikan konteks yang relevan untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi, dan perilaku karyawan berkaitan dengan *Psychological Well-Being*.

Karakteristik budaya organisasi Bank Muamalat juga tercermin melalui komitmen perusahaan untuk mewujudkan lingkungan kerja sebagai “IDEAL Place to Work”. Bank Muamalat mengembangkan budaya kerja yang berlandaskan nilai IDEAL, yaitu Islami, Modern, dan Profesional, yang diarahkan untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Komitmen tersebut diwujudkan melalui berbagai program yang mendorong apresiasi, kolaborasi, pengembangan karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Bank Muamalat tidak hanya diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga memperhatikan pengalaman dan kesejahteraan karyawan (Bank Muamalat Indonesia, 2025).

Pemilihan Bank Muamalat Indonesia Kantor Wilayah Sulawesi Selatan sebagai objek penelitian juga mempertimbangkan karakteristik lingkungan ekonomi dan perkembangan sektor keuangan di wilayah tersebut. Sulawesi Selatan memiliki posisi penting dalam perekonomian kawasan timur Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, perekonomian Sulawesi Selatan pada tahun 2025 tumbuh sebesar 5,43 persen, meningkat dibandingkan pertumbuhan tahun 2024 sebesar 5,02 persen. Pada triwulan III tahun 2025, sektor jasa keuangan dan asuransi juga mengalami pertumbuhan sebesar 9,39 persen. Secara nasional, Sulawesi Selatan memberikan kontribusi sebesar 3,30 persen terhadap perekonomian Indonesia dan menjadi salah satu wilayah yang berperan dalam pertumbuhan ekonomi kawasan timur Indonesia. (Badan Pusat Statistik, 2025).

Perkembangan tersebut juga terlihat pada sektor keuangan syariah. Bank Indonesia mencatat bahwa pembiayaan syariah di Sulawesi Selatan pada triwulan III tahun 2025 mengalami pertumbuhan sebesar 10,11 persen secara year-on-year dan disertai peningkatan pangsa terhadap total kredit perbankan. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas dan perkembangan perbankan syariah di Sulawesi Selatan berlangsung dalam lingkungan ekonomi yang terus berkembang. (Bank Indonesia, 2025).

Perkembangan aktivitas ekonomi dan keuangan tersebut memberikan konteks yang relevan untuk mengkaji kondisi sumber daya manusia pada institusi perbankan syariah termasuk aspek *Psychological Well-Being*. Dalam lingkungan sektor keuangan yang terus berkembang, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam kondisi tersebut, aspek psikologis karyawan menjadi penting karena kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial dan operasional, tetapi juga oleh kondisi sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas organisasi.

Relevansi lingkungan perbankan di Sulawesi Selatan juga didukung oleh penelitian Pammai (2022) pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama

Makassar. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Beberapa dimensi OCB, seperti *conscientiousness* dan *civic virtue*, tercermin dalam kesediaan karyawan untuk berkontribusi melampaui tugas formal serta terlibat dalam aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku karyawan dalam lingkungan perbankan di wilayah Makassar merupakan aspek yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan dinamika organisasi dan sumber daya manusia.

Meskipun demikian, penelitian Pammai (2022) berfokus pada hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar, sehingga belum menjelaskan kondisi *Psychological Well-Being* karyawan maupun faktor-faktor organisasi yang dapat memengaruhinya. Selain itu, penelitian tersebut dilakukan pada institusi perbankan konvensional daerah, sedangkan penelitian ini diarahkan pada Bank Muamalat Indonesia yang memiliki karakteristik sebagai institusi perbankan syariah. Perbedaan konteks tersebut menunjukkan adanya ruang untuk mengembangkan penelitian mengenai perilaku dan kondisi psikologis karyawan pada institusi perbankan syariah di Sulawesi Selatan.

Dalam konteks tersebut, Bank Muamalat Indonesia di Wilayah Sulawesi Selatan dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dengan institusi perbankan yang menjadi objek penelitian sebelumnya. Sebagai salah satu institusi perbankan syariah di Sulawesi Selatan, Bank Muamalat beroperasi dalam lingkungan sektor keuangan syariah yang terus berkembang. Oleh karena itu, penelitian pada Bank Muamalat dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai *Psychological Well-Being* karyawan dalam konteks perbankan syariah di wilayah Sulawesi Selatan.

Pemilihan Bank Muamalat Indonesia di Wilayah Sulawesi Selatan juga didasarkan pada masih terbatasnya penelitian yang secara khusus menguji pengaruh *Ethical Leadership*, *Organizational Culture*, dan

Organizational Citizenship Behavior terhadap *Psychological Well-Being* karyawan pada institusi tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menggeneralisasikan temuan dari Bank Syariah Indonesia maupun Bank Sulselbar kepada Bank Muamalat, tetapi untuk memperoleh bukti empiris yang secara khusus menggambarkan hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks Bank Muamalat Indonesia di Wilayah Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Psychological Well-Being* karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Wilayah Sulawesi Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Psychological Well-Being* karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Wilayah Sulawesi Selatan?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Psychological Well-Being* di Bank Muamalat Kantor Cabang Wilayah Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Psychological Well-Being* di Bank Muamalat Kantor Cabang Wilayah Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Psychological Well-Being* karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Wilayah Sulawesi Selatan.

3. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Wilayah Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang dapat diberikan oleh studi ini adalah peneliti dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif bagi penelitian selanjutnya, khususnya menyajikan bukti empirik tentang pengaruh *Ethical Leadership*, *Organizational Culture*, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Psychological Well-Being*.

2. Manfaat Praktis

Hasil analisis pada studi penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu menjadikan masukan dan penimbangan yang sangat berharga atau referensi kepada pihak perusahaan pada khususnya dan pada khalayak ramai pada umumnya untuk menentukan arah kebijakan manajemen yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah suatu gambaran dari isi keseluruhan pada penelitian. Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri 5 (lima) bab dengan beberap sub bab, berikut ini merupakan gambaran sistematika secara garis besar yang disusun oleh peneliti:

BAB I Pendahuluan

Bab pertama terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Kajian Pustaka

Bab kedua memberi pemaparan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pikiran.

BAB III Metode Penelitian

Bab ketiga memaparkan definisi jenis penelitian, operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, serta metode pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab keempat menjelaskan gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup

Bab terakhir yaitu bab kelima, memaparkan kesimpulan hasil penelitian dan mengungkap keterbatasan penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Ethical Leadership*, *Organizational Culture*, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Bank Muamalat Indonesia di Wilayah Sulawesi Selatan dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Ethical Leadership*

Ethical Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Bank Muamalat wilayah Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan etis seperti kejujuran, integritas, dan keadilan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis karyawan.

2. *Organizational Culture*

Organizational Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being*. Budaya organisasi yang kolaboratif, stabil, dan berorientasi pada manusia mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being* dan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Perilaku sukarela karyawan seperti membantu rekan kerja dan menjaga keharmonisan tim mampu meningkatkan hubungan interpersonal serta memberikan makna lebih dalam terhadap pekerjaan.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *psychological well-being* karyawan dalam konteks organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *ethical leadership*, *organizational culture*, dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Well-Being* karyawan. Temuan ini mendukung teori *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff (1995) yang menekankan pentingnya hubungan sosial yang positif, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Selain itu, penelitian ini juga memperluas bukti empiris mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi perbankan syariah, khususnya pada Bank Muamalat wilayah Sulawesi Selatan.

2. Implikasi Praktis

Bagi manajemen Bank Muamalat Indonesia wilayah Sulawesi Selatan:

- a. Pimpinan perlu terus mempertahankan dan memperkuat praktik *Ethical Leadership* melalui komunikasi terbuka, keadilan dalam pengambilan keputusan, dan keteladanan moral.
- b. Organisasi perlu menjaga konsistensi budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada manusia.
- c. Manajemen perlu menciptakan sistem yang mendukung OCB secara sehat, tanpa menimbulkan beban kerja berlebihan yang berpotensi menyebabkan kelelahan emosional.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Bank Muamalat Indonesia yang berada pada kantor cabang wilayah Sulawesi Selatan, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh industri perbankan atau organisasi lainnya dengan karakteristik yang berbeda.

2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi responden pada saat pengisian kuesioner. Hal ini memungkinkan adanya bias subjektivitas dalam memberikan jawaban.
3. Penelitian ini hanya menguji tiga variabel independen yaitu *ethical leadership*, *organizational culture*, dan *organizational citizenship behavior* dalam memengaruhi *psychological well-being* karyawan. Sementara itu, masih terdapat faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi *psychological well-being* seperti *work-life balance*, *job stress*, maupun *job satisfaction* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen

Bank Muamalat Indonesia Kantor wilayah Sulawesi Selatan, penting untuk terus memperkuat praktik kepemimpinan yang berlandaskan nilai etika melalui keteladanan, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta komunikasi yang terbuka dengan karyawan. Selain itu, organisasi perlu menjaga konsistensi budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada nilai-nilai profesionalisme, sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendukung stabilitas emosional dan pertumbuhan pribadi karyawan. Manajemen juga disarankan untuk mengelola perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara proporsional dengan memastikan adanya keseimbangan beban kerja, agar perilaku ekstra peran tidak menimbulkan tekanan atau kelelahan kerja dalam jangka panjang.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, saling membantu, serta menjaga sikap profesional memiliki kontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat

terus mengembangkan perilaku positif di lingkungan kerja tanpa mengabaikan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi. Kesadaran untuk menjaga kesehatan mental, membangun komunikasi yang sehat dengan atasan maupun rekan kerja, serta mengelola stres kerja secara bijak juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan *psychological well-being*.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Adapun bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis, seperti *work engagement*, *work-life balance*, atau beban kerja. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada wilayah atau institusi perbankan lainnya agar hasil yang diperoleh memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penggunaan pendekatan metode campuran (*mixed method*) juga dapat dipertimbangkan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan bukanlah sesuatu yang terbentuk secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor organisasi yang berjalan secara simultan. Kepemimpinan yang menjunjung nilai etika, budaya kerja yang kondusif, serta perilaku sukarela karyawan yang positif terbukti memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis. Dalam konteks Bank Muamalat Indonesia wilayah Sulawesi Selatan, temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kinerja, tetapi juga perlu memperhatikan dimensi kesejahteraan individu sebagai aset utama organisasi. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang lebih berorientasi pada keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Indonesian Jurnal of Community Services and Development*, 3(3), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Goldsmith, B. (2013, October 16). Job fears and abuse take toll on bankers' health. *Reuters*.
- Aji, B. A., & Andriyani, A. (2023). Analisis pengaruh ethical leadership terhadap organizational citizenship behavior dengan psychological well-being sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan bank syariah di Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(4).
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Budihardjo, A. (2004). Mengenal organizational citizenship behavior (OCB). *Forum Manajemen Prasetya Mulya*, 18(82), 1–18.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Fanani. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap psychological well being, job involvement dan kinerja guru SMA Negeri di wilayah Gerbangkertasusila Provinsi Jawa Timur. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.30996/die.v10i1.230>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (6th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2016). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75–85.

- Lim, S., & Ok, C. M. (2021). Fostering absorptive capacity and facilitating innovation in hospitality organizations through empowering leadership. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102780. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102780>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1002_2
- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Söilen, K. S., & Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Business Research*, 137, 488–499. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.045>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Ed. 12). Salemba Empat.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Santosa, P. I. (2018). *Metode penelitian kuantitatif: Pengembangan hipotesis dan pengujiannya menggunakan SmartPLS*. Andi.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill-building approach* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Pammai, J. (2022). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior*. Makassar: repository.unibos.ac.id.

- Somprach Kanokorn, A. W. (2008). Indicators of *Ethical Leadership* for school principals in Thailand. *ScienceDirect*, 1-5.
- Mardianti, D. (2023). The Influence Of *Organizational Culture* And Work Motivation On Performance Employee On Secretariat Area Regency Bengkulu Middle. *International Journal Of Policy And Public Administration*.
- Rastogi, R., & Garg, P. (2011). Organizational citizenship behavior: Towards psychological well-being of employees. *International Journal of Management and Business Studies*, 1(3), 28–32.
- Prasad, K. D. V., Singh, S., Srinivas, V., Vaidya, R., & Dave, K. K. (2024). Nexus between organizational citizenship behavior and psychological wellbeing: Emotional intelligence as a pathway. *Frontiers in Psychology*, 15, 1389253. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1389253>
- Al-Sharafi, H. &. (2013). Promoting *Organizational Citizenship Behavior* among Employees - The Role Of Leadership Practices. *International Journal of Business and Management*, 47-54.
- Suhery, S., & Sutyem, S. (2018). Pengaruh komitmen, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap organization citizenship behavior. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 7(2), 80–90. <https://doi.org/10.24036/jkmb.10884100>
- Cardak, M. (2013). *Psychological well-being and Internet addiction among university students*. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12(3), 134–141.
- Al-Sharafi, H., & Rajjani, I. (2013). Promoting *Organizational Citizenship Behavior* among Employees - The Role Of Leadership Practices. *International Journal of Business and Management*, 47-54.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51.
- Arina, A. M., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pda PT. Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA*, 79-89.

- Ryff, & Keyes. (1995). The Structure of *Psychological Well-Being* Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 719-727.
- Iswanti, Ujianto, & Riyadi, S. (2023). *Ethical Leadership, Culture, And Public Service Motivation On Organizational Citizenship Behavior: A Case Study Of Civil Servants . Corporate Governance and Organizational Behavior Review*.
- Senen, S. H., & Az-Zahra, V. I. (2021). The Effect of *Organizational Culture* on Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) at the Office of PT. Permodalan Nasional Madani (PT.PNM) Garut Branch. *Advances in Economics, Business and Management Research, Volume 187*.
- Muttaqien, F. (2021). *Organizational Culture, Discipline and Work Motivation to Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*.
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). *Ethical Leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. Journal of Sustainable Tourism*.
- Fu, J., Long, Y., He, Q., & Liu, Y. (2020). Can *Ethical Leadership* Improve Employees' Well-Being at Work? Another Side of *Ethical Leadership* Based on Organizational Citizenship Anxiety. *Frontiers in Psychology*.
- Peng, X., Zeng, Q., Yang, D., Cheng, Y., Zhao, S., & al, e. (2024). The relationship between *Ethical Leadership* and nurse well-being: The mediating role of workplace mindfulness. *Journal of Advanced Nursing*.
- Ahmed, A. (2023). Linking *Organizational Culture* to Employee Creativity: Mediating Role of *Psychological Well-Being*. *Archives of Business Research*.
- Noor, N., & dkk. (2023). Impact of *Organizational Culture* on Psychological Wellbeing of Nurses: Mediating Role of Workplace Bullying. *Journal of Business and Management Research*.

- Monteiro, E., & Joseph, J. (2023). A Review on the Impact of Workplace Culture on Employee Mental Health and Well-Being. *International Journal of Case Studies in Business, IT and Education*.
- Dewi, T. S., & Abadi, F. (2023). The Effect of High Performance Work Systems on *Organizational Citizenship Behavior*, with *Psychological Well-Being*, *Organizational Commitment* and *Job Satisfaction* as Intervening Variables. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*.
- Ekowati, D., Kasman, S., & Sulistiawan, J. (2023). *Organizational Citizenship Behavior* and Emotional Exhaustion: Examining the Role of Work-Family Conflict. *Journal of Theory and Applied Management*.
- Pengawan, H. (2021). Pengaruh Subjective Well-Being terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Ibu Bekerja di Jabodetabek. *Universitas Pelita Harapan Institutional Repository*.
- Huang, N., Qiu, S. Y., & Deng, R. (2021). *Ethical Leadership* and *Organizational Citizenship Behavior*: Mediation of Trust and *Psychological Well-Being*. *Psychology Research and Behavior Management*.
- Bank Muamalat Indonesia. (n.d.). Sejarah Bank Muamalat Indonesia. Diakses pada 8 Juli 2025, dari <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/sejarah>
- Zainuddin Iba, W. (2024). *Metode Penelitian Bab 6 Teknik Pengumpulan Data Penelitian*. Eureka Media Aksara.
- Joseph Franklin Hair, C. M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publishing.
- Sari, M. (2021). Psychological Well - Being Karyawan Studi Literatur. *Jurnal Syntax Idea*.
- Monalisa, S. (2021). Psychological Well - Being Karyawan Studi Literatur. *Jurnal Syntax Idea*.
- Rinaldy, P. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal COMSERVA*.

- Fadhilah, K. A. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Anxiety terhadap Mental Well - Being Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan. (5 Februari 2026). *Ekonomi Sulawesi Selatan Tahun 2025 Tumbuh 5,43 Persen (C-to-C)*. Diakses pada 26 Agustus 2026, dari <https://sulsel.bps.go.id/id/pressrelease/2026/02/05/ekonomi-sulawesi-selatan-tahun-2025-tumbuh-5-43-persen--c-to-c-.html>
- Bank Indonesia. (2025). *Laporan perekonomian Provinsi Sulawesi Selatan November 2025*. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. <https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/lpp/Pages/Laporan-Perekonomian-Provinsi-Sulawesi-Selatan-November-2025.aspx>
- Bank Muamalat Indonesia. (2025, January 8). *Bank Muamalat wujudkan komitmen menjadi IDEAL Place to Work*. <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/berita/bank-muamalat-wujudkan-komitmen-menjadi-ideal-place-to-work>