

Hubungan *Psychological well-being* dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran

Yoga Hardianto^(1*) & Nurseda Islamiati⁽²⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

Disubmit: 26 Oktober 2021; Diproses: 26 Oktober 2021; Diaccept: 23 November 2021; Dipublish: 02 Desember 2021

*Corresponding author: E-mail: yoga.hardianto@lecture.unjani.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *psychological well-being* dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. Penelitian ini menggunakan teori dari Ryff (1989) *psychological well-being* dan Luthans (2011) kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan pendekatan induktif dan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari alat ukur *Psychological well-being* yang diadaptasi dari *Ryff Scale of Psychological well-being* (1989), kemudian untuk kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang dibuat sendiri mengacu kepada teori Luthans (2011). Hasil uji korelasi antara variabel *Psychological well-being* dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,414 dengan signifikan 0,004 ($p < 0,05$) yang artinya terhadap hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Simpulan dari penelitian terdapat adanya hubungan yang cukup dan signifikan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada tenaga kesehatan honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; *Psychological well-being*; Puskesmas; Tenaga Kesehatan Honorer

Abstract

This study aims to examine the relationship between psychological well-being and job satisfaction for temporary health workers at the Mangunjaya Public Health Center, Pangandaran Regency. This study uses the theory of Ryff (1989) psychological well-being and Luthans (2011) job satisfaction, this study uses an inductive approach and quantitative methods with correlational research types. The sampling technique used is the total sampling technique. The data collection technique in this study used a questionnaire from the Psychological well-being measuring instrument adapted from the Ryff Scale of Psychological well-being (1989), then for job satisfaction using a self-made questionnaire referring to the theory of Luthans (2011). The results of the correlation test between Psychological well-being and Job Satisfaction were 0.414 with a significant 0.004 ($p < 0.05$), which means that there is a significant relationship between the two variables. The conclusion from the research is that there is a sufficient and significant relationship between psychological well-being and job satisfaction, meaning that the higher the psychological well-being, the higher the job satisfaction of the temporary health workers at the Mangunjaya Public Health Center, Pangandaran Regency.

Keywords: Job Satisfaction; *Psychological well-being*; Puskesmas; Honorary Health Worker.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.126>

Rekomendasi mensitasi :

Hardianto, Y. & Islamiati, N. (2021), Hubungan *Psychological well-being* dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 2 (3): 301-309.

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas menurut kepmenkes 128 tahun 2004 adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes RI, 2004). Tenaga kesehatan honorer di Puskesmas memiliki peran sebagai penyedia layanan kesehatan, setiap tenaga kesehatan honorer yang bertugas memiliki tugas yang sesuai dengan pendidikan yang sudah ditempuh dan keterampilan yang mereka miliki.

Sebuah organisasi mampu bergerak secara efektif apabila didukung oleh karyawannya (Tepeci, 2001), tercapainya keberhasilan atau kepuasan pasien tidak terlepas dari sumber daya manusia atau tenaga kesehatan honorer di suatu instansi, tanpa adanya sumber daya manusia instansi atau perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakannya karena sumber daya manusia yaitu hal yang paling penting untuk menentukan dan membantu dalam mengembangkan serta membuat sukses suatu instansi tersebut. Maka untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan suatu pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan saat ini dan masa depan bisa tercapai.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran kepada seluruh tenaga kesehatan honorer. Peneliti melakukan survey awal kepada 12 tenaga kesehatan honorer, berdasarkan data yang diperoleh bahwa kondisi para tenaga

kesehatan honorer saat ini sedang mempersiapkan program-program yang akan dilaksanakan pada tahun depan yaitu tahun 2021, program tersebut meliputi BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) program-program tersebut membuat para tenaga kesehatan honorer harus mengejar target agar bisa terlaksana, dengan mengejar target itu membuat beban kerja mereka semakin bertambah, semakin padat dan jadwal pekerjaannya pun tidak teratur. Kemudian munculnya virus *covid-19* yang membuat tenaga kesehatan menjadi cemas ketika bekerja karena mereka menjadi garda terdepan untuk menangani kasus ini, adanya program vaksinasi yang membuat tenaga kesehatan honorer membagi waktu dengan pekerjaan. Menurut para tenaga kesehatan honorer, hal-hal diatas dapat berkaitan dengan kinerja yang mereka lakukan dan berdampak pada pelayanan yang mereka berikan kepada pasien.

Dari hasil survey tersebut didapatkan data bahwa kinerja yang ditampilkan oleh para tenaga kesehatan honorer memiliki hubungan dengan perasaan yang ia miliki, ketika mereka memiliki perasaan yang bahagia dapat menunjukkan kinerja yang baik seperti lebih semangat dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Namun ketika perasaan mereka sedang tidak stabil maka ini juga akan berkaitan dengan kinerja yang mereka tampilkan yaitu apabila keadaannya sedang marah atau kesal mereka akan malas dalam bekerja dan menunda-nunda pekerjaannya.

Dari fenomena tersebut terlihat bahwa kinerja yang akan ditampilkan oleh tenaga kesehatan honorer di

latarbelakangi oleh kondisi psikis tenaga kesehatan honorer. Melihat fenomena tersebut bahwa kondisi psikis terutama kesejahteraan psikologis pada tenaga kesehatan honorer perlu untuk ditingkatkan dan dikembangkan karena hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis para tenaga kesehatan honorer yaitu bisa menjadi lebih bahagia dan merasakan kepuasan dari setiap pekerjaan yang dilakukannya, menghindarkan mereka dari stress dan depresi yang akan mengakibatkan pada kinerjanya.

Psychological well-being menurut Ryff (1989) merupakan suatu pencapaian individu dan potensi psikologis seseorang. Individu yang bekerja dengan perasaan yang nyaman, aman, bisa memberikan manfaat yang baik untuk dirinya maupun instansi tempat mereka bekerja, perasaan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya, individu akan berdampak terhadap kinerja yang mereka lakukan maupun pekerjaan yang akan mereka selesaikan.

Tenaga kesehatan honorer yang memiliki *Psychological well-being* yang tinggi ketika bekerja mampu merasakan kebahagiaan pada setiap apa yang dilakukannya sehingga kepuasan pun akan lebih dirasakan apabila diikuti dengan perasaan positif yang dimilikinya. Ketika tenaga kesehatan honorer mempunyai *Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis yang baik maka hal itu juga akan berikatan pada perasaannya saat bekerja yaitu akan menjadi lebih semangat dalam bekerja seperti pekerjaan yang akan ia selesaikan menjadi lebih cepat,

tidak menunda pekerjaan kemudian didukung oleh perasaan positif yang mereka miliki, rekan kerja yang mendukung dimana setiap tenaga kesehatan honorer bisa menjalin relasi yang baik dengan membantu sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung serta setiap tantangan yang diberikan oleh instansi membuat mereka akan lebih meningkatkan serta menaikkan lagi potensi yang ada pada dirinya. Seperti yang dikatakan oleh Diener (2010) yang menyatakan bahwa kesejahteraan individu didalamnya meliputi kepuasan hidup, bagaimana individu tersebut bisa mengevaluasi dan melakukan penilaian pada kehidupannya yang meliputi pekerjaan, kesehatan, hubungan sosial, dan emosi. Ketika perusahaan atau instansi mampu mendukung karyawan melalui kesejahteraan psikologisnya hal ini akan memberikan pengaruh yang begitu berarti dengan peningkatan kepuasan kerja para pegawai.

Kepuasan kerja adalah keadaan atau suatu emosi yang merupakan respon terhadap suasana pekerjaan, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi (Luthans, 2006). Kepuasan kerja seorang tenaga kesehatan honorer baik itu dokter, bidan, maupun perawat harus diperhatikan, karena hal ini akan berkaitan dengan kinerja yang akan mereka lakukan dan hal ini akan berkaitan dengan pelayanan yang mereka berikan kepada pasien.

Peneliti melibatkan responden dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan honorer yang bekerja di Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran, tenaga kesehatan honorer dipilih sebagai responden karena dari data yang didapatkan bahwa mereka memiliki tuntutan kerja yang padat tidak sesuai dengan kompensasi dan pendapatan yang diterimanya, fasilitas-fasilitas yang diperlukan masih kurang dan juga pada masa pandemi *covid-19* ini mereka sering dihadapkan pada tantangan-tantangan yang sebelumnya tidak pernah mereka temukan, bagi beberapa orang tantangan bisa meningkatkan motivasi yang terdapat pada dirinya namun terdapat beberapa orang yang mempersepsikan tantangan sebagai tekanan yang apabila tidak bisa diselesaikan akan menyebabkan stress.

Semakin tinggi tingkat stres seseorang maka hal ini akan berpengaruh pada rendahnya *Psychological well-being* (Malek, Mearns, & Flin 2010).

Menurut Burt (dalam Anoraga, 1992), faktor-faktor yang dapat berkontribusi dalam kepuasan kerja terdapat lingkungan, faktor individual yang terdiri dari faktor psikologis kemudian jenis kelamin, lama bekerja dan tingkat pendidikan yang mempengaruhi pola pikir.

Terlihat dari faktor-faktor diatas, faktor psikologis termasuk salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti ingin melihat hubungan *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan honorer di Puskesmas Mangunjaya, Kabupaten Pangandaran.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai data utama. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang hasil data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan induktif, karena peneliti mengamati fenomena yang terjadi, lalu mendapatkan informasi dari fenomena tersebut dan mencari teori apa yang sesuai dengan fenomena tersebut.

Populasi dalam penelitian ini sasarannya adalah responden yang memiliki karakteristik yang sudah ditentukan yaitu tenaga kesehatan honorer yang berjumlah 47 orang.

Sampel yang dipilih untuk dijadikan subjek penelitian adalah tenaga kesehatan honorer yang telah bekerja minimal tiga bulan di Puskesmas Mangunjaya, Kabupaten Pangandaran.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Total sampling. Alasan menggunakan teknik total sampling karena peneliti ingin menggunakan seluruh populasi yang ada sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 47 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : Uji Korelasi

Correlations		Psychologi- cal well- being	Kepuasan kerja
Spearman's rho	psycho- logical well- being	1.000	.414**
	Corelation Coefficient Sig. (2-tailed) N	. .004 47	.004 47
	kepuas- an kerja	.414**	1.000
	Corelation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.004 47	. 47

Tabel 2 : Kategorisasi psychological well-being

Kategori	Jumlah Sampel	Persentase
Psychological well-being tinggi	43	91,4%
Psychological well-being rendah	4	8,6%
Total	47	100%

Tabel 3 : Kategorisasi kepuasan kerja

Kategori	Jumlah Sampel	Persentase
Kepuasan Kerja tinggi	47	100%
Kepuasan kerja rendah	0	0%
Total	47	100%

Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan *psychological well-being* dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan honorer di Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Psychological well-being* adalah sikap positif individu terhadap dirinya. Sedangkan kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan tabel diatas, **tabel 1** dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data perhitungan statistika uji korelasi variabel *psychological well-being* dengan Kepuasan Kerja menghasilkan nilai

koefisien sebesar 0.414 dan Sig-2 tailed 0.004 (sig<0,5). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menolak Ho dan menerima Ha, artinya terdapat hubungan yang tergolong cukup dan signifikan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. Sehingga semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada tenaga kesehatan honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.

Hasil yang didapatkan, responden yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi sebanyak 43 orang dan 4 orang lainnya memiliki *psychological well-being* rendah. Pada tenaga kesehatan honorer di Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran, seorang tenaga kesehatan yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan melihat dirinya sebagai individu yang positif serta mampu menerima dirinya baik itu kelebihan maupun kekurangan yang ada pada diri individu tersebut.

Serta tenaga kesehatan honorer yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi mampu membangun dan memiliki hubungan yang hangat dengan sesama rekan kerjanya, para tenaga kesehatan ini akan saling membantu temannya ketika sedang membutuhkan bantuan misalnya pada saat pandemi seperti ini banyak tenaga kesehatan yang melakukan isolasi mandiri sehingga petugas di Puskesmas menjadi berkurang, oleh karena itu sesama rekan kerja dalam hal ini berpengaruh apabila saling membantu agar pelayanan di Puskesmas tetap berjalan. Hal ini terlihat

pada jawaban kuesioner yang paling banyak mereka pilih.

Berdasarkan data yang diketahui sebagian besar tenaga kesehatan berusia 26-35 tahun, pada usia tersebut rata-rata responden memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Tenaga kesehatan honorer yang memiliki tujuan hidup yang terarah ketika bekerja mereka akan bersemangat dan menyukai hal-hal baru yang akan menambah wawasannya sehingga hal itu akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karena ia menikmati pekerjaan yang dilakukannya.

Sebagian besar tenaga kesehatan honorer juga sudah merasa bahwa fasilitas yang diberikan instansi sudah cukup, gaji yang diterima sudah cukup menurut beberapa tenaga kesehatan honorer karena menjadi seorang tenaga kesehatan adalah keinginannya dari kecil jadi berapapun gaji yang diterimanya ia rasa cukup. Oleh karena itu ketika tenaga kesehatan honorer merasakan kesejahteraan psikologis seperti mempunyai relasi yang hangat, mampu mengambil keputusan sendiri, memiliki tujuan hidup yang terarah, hal ini akan berhubungan dengan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Karena apabila mereka memiliki nilai-nilai positif didalam dirinya maka pekerjaan yang mereka lakukan akan maksimal dan mereka menjadi lebih mudah untuk merasakan kepuasan kerja.

Para tenaga kesehatan honorer juga memiliki hubungan yang baik dengan atasannya dan beberapa dari mereka ada yang sering bertanya mengenai pekerjaan apabila ada yang tidak dipahami, kemudian berbagi pengalaman bekerja khususnya tenaga

kesehatan honorer yang baru memasuki dunia kerja mereka belajar kepada atasannya mengenai pekerjaan ataupun cara bersosialisasi dengan rekan sesama tenaga kesehatan. Secara tidak langsung dengan sering diskusi dengan atasan maka itu membuat hubungan antara tenaga kesehatan honorer dengan atasan menjadi lebih hangat.

Para tenaga kesehatan honorer yang mampu menerima dirinya secara positif, maka akan muncul perasaan bahagia yang akan membuat pekerjaan yang dilakukan lebih cepat serta mampu untuk bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukannya, hal ini selaras dengan penelitian Wright & Bonnet (2007) mengenai *Psychological well-being* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan, ketika individu menilai lingkungan kerjanya sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan serta penuh dengan tantangan dan tantangan tersebut bisa diselesaikan maka ia akan merasa lebih bahagia dan akan menunjukkan kinerja yang optimal.

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila tenaga kesehatan honorer merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani memiliki tanggung jawab, memiliki hubungan yang hangat dengan rekan kerja, adanya pengawasan dari atasan atau dokter, gaji yang diterima sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, diberikannya kesempatan untuk mengembangkan karir serta kondisi kerja yang mendukung maka tenaga kesehatan

honorar akan lebih mudah merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan data yang didapatkan, mengenai gaji, fasilitas, kondisi dan lingkungan kerja bagi tenaga kesehatan honorar sudah cukup terlihat dari hasil kuesioner kepuasan kerja bahwa semua tenaga kesehatan honorar memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, tenaga kesehatan honorar akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani karena memiliki timbal balik yang positif sehingga kesejahteraan psikologis yang dirasakan pun akan muncul dan terlihat dari pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2011) mengenai dampak kepuasan kerja yang bisa dibedakan menjadi puas dan tidak puas melalui tingkah laku, salah satunya yaitu performance atau kinerja tenaga kesehatan honorar yang merasakan puas dengan pekerjaan yang dijalani maka kinerja mereka akan maksimal, serta mampu bekerja lebih cepat untuk menyelesaikan tugasnya.

Diketahui dari item - item kuesioner yang mereka pilih dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang mereka jalani tidak membuatnya bersemangat, tantangan-tantangan dalam bekerja yang beragam tidak membuatnya termotivasi karena mereka tidak tertarik dengan hal-hal yang akan membuatnya semakin bertambah dalam pengetahuan maupun kemampuan, sehingga hal itu membuat dirinya merasa belum berkembang banyak selama beberapa tahun.

Kemudian *psychological well-being* rendah juga dipengaruhi oleh hubungan positif antar rekan kerja,

mereka merasa bahwa menjalin hubungan dengan orang lain itu cukup sulit, dari data yang didapat bahwa mereka tidak menikmati ketika dihadapkan pada suasana baru dan mempertahankan zona nyaman nya sehingga mereka tidak terlalu memikirkan masa depan dan menjalani hidup mengikuti alurnya saja.

Namun dari tenaga kesehatan honorar yang memiliki *psychological well-being* rendah mereka tetap memiliki sikap positif pada dirinya serta mampu menerima hal-hal yang ada pada dirinya baik itu kelebihan maupun kekurangan, meskipun memiliki *psychological well-being* rendah mereka tetap merasakan kepuasan kerja terlihat dari hasil kuesioner bahwa hasilnya memiliki kepuasan kerja tinggi. Hal ini karena pekerjaan ini adalah pekerjaan yang di cita-citakan kemudian mereka mendapat kepuasan kerja bukan dari gaji yang diterima saja namun adanya fasilitas, kemudian rekan kerja mendukung, dan adanya atasan yang dapat merangkul.

Oleh karena itu, tenaga kesehatan honorar tetap mampu dalam mengelola setiap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki rasa bertanggung jawab. Hal ini juga memungkinkan karena usia responden yang masih muda yaitu dibawah 25 tahun yang mana pengalaman kerja belum banyak dan masih belum mengetahui bagaimana cara menjalin relasi karena dalam tahap adaptasi dengan lingkungan kerja.

Namun ada 1 responden yang usianya lebih dari 30 tahun dan sudah bekerja selama 5 tahun, hal ini menurut penelitian Blanchflower dan Oswald

(2008) dikarenakan *psychological well-being* itu berbentuk *U-shaped* artinya penurunan terjadi pada usia dewasa madya dan mengalami kenaikan pada usia dewasa lanjut karena pada usia dewasa madya orang memiliki pengalaman stress yang lebih banyak daripada usia dewasa muda hal ini dikarenakan berasal dari perjalanan karir, anak yang sudah besar dan akan meninggalkan rumah serta adanya hubungan keluarga (Papalia, Olds & Feldman 2009) hal-hal itulah yang dapat menurunkan *psychological well-being* pada usia dewasa madya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketika para tenaga kesehatan honorer dapat melihat dirinya secara positif dalam berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan para tenaga kesehatan akan lebih puas dengan pekerjaan yang dijalannya.

Begitupun ketika para tenaga kesehatan honorer merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki kondisi pekerjaan yang sesuai kemudian memiliki hubungan yang hangat dengan rekan kerja, memiliki rasa tanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukannya dan diberi kesempatan untuk mengembangkan karir maka para tenaga kesehatan honorer ini akan merasakan kesejahteraan psikologis yang tinggi dan akan memberikan dampak pada kinerja yang mereka tampilkan sehingga hal itu akan memberikan rasa kepuasan kerja yang tinggi pada tenaga kesehatan honorer.

SIMPULAN

Penelitian ini memperoleh hasil uji korelasi *psychological well-being* dengan

kepuasan kerja sebesar 0.414 dan signifikan nya 0.004 ($\text{sig} < 0,05$) yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup dan signifikan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada tenaga kesehatan honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.

1. Tenaga kesehatan honorer yang memiliki *psychological well-being* tinggi sebanyak 43 orang dari 47 responden, artinya tenaga kesehatan honorer masih banyak yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi.
2. Temuan dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat 4 orang yang memiliki *psychological well-being* yang rendah, namun memiliki kepuasan kerja tinggi. Hal ini dikarenakan usia yang masih muda dan belum banyak memiliki pengalaman kerja kemudian ada satu tenaga kesehatan honorer yang usianya sudah memasuki dewasa madya karena menurut Oswald (2008) *psychological well-being* berbentuk *u-shaped*. Serta kurangnya hubungan positif dengan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyan Wicaksono & Kartika Sari Dewi: Hubungan Antara *Psychological well-being* Dengan Kepuasan Kerja Wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang. Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro.
- Arini Sulistyowati & Imam Muazansyah: Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout. Jurnal Dosen Universitas Wijaya Putra dan Dosen Universitas Kaltara.

- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2008). Is Well-being U-Shaped over the Life Cycle? David G. Blanchflower. *Social Science & Medicine*.
- Chandra Yudistira P. M.Psi. 2018. Diklat kuliah Psikometri. Fakultas Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani : Cimahi.
- Dancey, Christine P., & Reidy, John. (2007). *Statistics Without Maths for Psychology*. 4th Edition. Italy: Pearson Education Limited.
- Diane E. Papalia, Sally Wendkos Old & Ruth Duskin Feldman (2009). *Human Development: McGraw-Hill*.
- Epita, D. N., & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan antara Psychological Well-being dan Kepuasan Kerja pada PNS Organisasi Pemerintahan di Yogyakarta (*The Relationship Between Psychological Well-Being and Job Satisfaction Among Civil Servant in Yogyakarta*). 1999, 1–16.
- Ernawati, P. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Naskah Publikasi, XXIV(02)*, 193–212. <http://dinus.ac.id/>
- Gunawan, L., & Hendriani, W. (2019). Psychological Well-being pada Guru Honorer di Indonesia: A Literature Review. *Psikoislamedia*, 4(1), 105–113.
- Joshi, D., & Joshi, M. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Kesejahteraan, S. W., & Dan, S. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117–123. <https://doi.org/10.14710/jpu.8.2.117-123>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- 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>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35(4), 1103–1119. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.01.002>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Ryff, & Singer. (2002). *Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Sekolah Dasar*. 542.
- Sovitriana, R., Fitri, V., Herdajani, F., & Risnawati, H. (2018). Psychological Well Being Pada Karyawan Klinik. *IKRAITH-HUMANIORA Vol 2 Nomor 3 Bulan November 2018*, 2(3). <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273>
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- (Amalia, 2016; Ryff, 2013; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2006, 2008, 2002)(Blanchflower & Oswald, 2008; Handoyo, 2013; Ryff & Singer, 2002; Tasema, 2018; Wolfson, 2016)(Epita & Utoyo, 2013; Gunawan & Hendriani, 2019; Joshi & Joshi, 2009)(Sovitriana et al., 2018; Sulistyowati & Muazansyah, 2018)(Amalia, 2016; Ernawati, 2019; Kesejahteraan & Dan, 2010; Wright & Bonett, 2007)