

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif pada Perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat

Relationship Job Satisfaction and Subjective Well Being among Nurses at Dr. Radjiman Wediodiningrat Mental Hospital

Adyatma Eric Kurniawan

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: adyatma.20097@mhs.ac.id

Desi Nurwidawati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: desinurwidawati@unesa.ac.id

Dewi Nur Rizky Suryani Putri

Klinik Psikologi, Rumah Sakit Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang

Email: kiki.dewinur@gmail.com

Abstrak

Latar belakang penelitian ini berdasarkan pada konsep kesejahteraan yang merupakan hak bagi setiap manusia, termasuk perawat. Perawat merupakan seorang tenaga kesehatan yang bertugas melakukan perancangan, pelaksanaan, dukungan, dan tindakan layanan untuk memulihkan kondisi pasien. Seorang perawat diharapkan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan optimal, tetapi kuantitas dan penghargaan kinerja yang tidak sesuai keinginan berpotensi menimbulkan masalah kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada perawat. Subjek penelitian yang digunakan berjumlah 250 perawat, dengan 50 perawat sebagai subjek uji coba alat ukur dan 200 perawat sebagai data penelitian. Hasil ini mengungkapkan bahwa nilai koefisien korelasi yang diterima adalah 0.594. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Artinya, perawat yang telah mendapatkan kepuasan kerja akan meningkatkan kesejahteraan subjektif di dalam dirinya. Namun, perawat yang kurang puas dalam bekerja akan membuat individu tersebut juga merasa kurang kesejahteraan subjektifnya.



Kata kunci : Kepuasan kerja, kesejahteraan subjektif, perawat

Abstract

Background of this research is based on the concept that everyone is entitled to wellbeing, including nurses. A nurse is a health worker who is tasked with designing, implementing, supporting, and acting on services to restore the patient's condition. As a nurse, they are expected to be able to carry out their work optimally, but the quantity and reward of performance that is not as desired has the potential to cause welfare problems. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and subjective well being in nurses at Dr. Radjiman Wediodiningrat mental hospital. The research method used is quantitative to determine the correlation between job satisfaction and subjective well being in nurses. The research subjects used amounted 250 nurses with 50 nurses as test subjects for measuring instruments and 200 for research data. The result of this research reveal that the accepted correlation coefficient value is 0.594. Based on the coefficient value, it can be

interpreted that there is a fairly strong and significant correlation between job satisfaction and subjective well being. This means that nurse have received job satisfaction will increase subjective well being. Meanwhile, nurses that feel dissatisfied at work will not experience subjective well being.

Key word : Job satisfaction, subjective well being, nurses

Article History	
<p>Submitted : 13-08-2024</p> <p>Final Revised : 14-10-2024</p> <p>Accepted : 09-04-2025</p>	<div data-bbox="1002 450 1275 517">   </div> <p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Rumah sakit merupakan lembaga resmi sebagai penyedia layanan kesehatan. World Health Organisation (WHO) menyatakan bahwa keberadaan rumah sakit penting karena menjadi bagian dari pengembangan sistem kesehatan. Di Indonesia, landasan penyelenggaraan rumah sakit adalah Pancasila dengan berpedoman kepada nilai kemanusiaan, etika, profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak, anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan, keselamatan pasien, dan memiliki fungsi sosial (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44, 2009). Rumah sakit dipandang sebagai integrasi organisasi sosial dan kesehatan sebab menawarkan pelayanan menyeluruh untuk pengobatan serta penghindaran penyakit bagi masyarakat. Satu di antara jenis rumah sakit yang ada adalah rumah sakit jiwa.

Rumah Sakit Jiwa (RSJ) merupakan fasilitas layanan kesehatan yang melaksanakan aktivitas pelayanan dengan spesifikasinya menangani pasien gangguan mental. Karakteristik rumah sakit khusus jiwa adalah wajib memiliki pelayanan psikiatri, penunjang medik, penunjang non medik, dan pelayanan keperawatan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Pelayanan yang lengkap menjadikan RSJ sebagai pusat pembinaan pelayanan kesehatan jiwa dengan harapan pasien menerima tindakan yang tepat dan komprehensif. RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat merupakan salah satu rumah sakit di Indonesia yang telah memiliki keempat jenis pelayanan tersebut.

Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat adalah organisasi rumah sakit di wilayah kementerian kesehatan dengan pelayanan khusus jiwa tipe A. RSJ ini memiliki 759 pegawai yang terbagi ke dalam lima jenis ketenagaan yaitu struktural, medis, paramedis, penunjang, dan administrasi. Uraian ragam ketenagaan tersebut sesuai dengan klasifikasi dan karakteristik yang dibutuhkan untuk menjadi rumah sakit jiwa. RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat mempunyai visi untuk meningkatkan hidup melalui layanan kesehatan jiwa komprehensif.

Pelayanan kesehatan jiwa adalah bantuan terhadap gangguan kejiwaan yang membutuhkan tindakan dari gabungan disiplin ilmu, spesialis, dan keperawatan (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 406/Menkes/SK/VI/2009 Tentang Pedoman Pelayanan Kesehatan Jiwa Komunitas, 2009). Layanan ini bertujuan untuk mencapai tingkat kesehatan jiwa yang maksimal bagi setiap orang dengan cara pencegahan, perawatan, dan pemulihan. Tujuan tersebut dapat diupayakan dengan memberikan layanan kesehatan jiwa yang komprehensif oleh semua pihak, termasuk tenaga kesehatan di bidang keperawatan.

Keperawatan merupakan integrasi ilmu patologi penyakit, pencegahan, respon pasien, dan keterampilan merawat individu yang sakit (Fahrurrozi & Kurniawan, 2021). Perawat merupakan profesi tenaga kesehatan dengan kuantitas paling banyak di Indonesia (Romadhona

& Siregar, 2018). Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa jumlah perawat di Indonesia pada tahun 2023 adalah 582.023 perawat. Laili & Susilawati (2024) berpendapat bahwa jasa keperawatan di rumah sakit dilakukan selama 24 jam dengan aktivitas meliputi perancangan, pelaksanaan, dukungan, dan tindakan treatment sebagai strategi pemulihan kondisi pasien secara kontinu. Perawat memiliki tanggung jawab dalam memberikan layanan tidak langsung pada keluarga pasien dan masyarakat. Pelayanan tidak langsung tersebut meliputi kegiatan edukasi kesehatan jiwa, promosi pengetahuan kesehatan mental, dan menjadi mentor bagi mahasiswa keperawatan (Rahman et al., 2016).

Perawat merupakan pihak yang paling rawan menerima perlakuan agresi karena setiap hari berjumpa dengan pasien. Pekerjaan sebagai perawat dianggap berisiko sebab adanya ancaman serangan dari pasien seperti pukulan, cakaran, dan tindakan lain yang berbahaya (Hikmah, 2015). Menurut Syamsudin et al., (2020) tindakan agresi dari pasien dapat menyebabkan luka secara fisik dan mempengaruhi kondisi psikis perawat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Aji & Ambarini (2014) mengenai coping stress perawat dalam menghadapi agresi pasien di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat menunjukkan bahwa saat menangani tingkah laku agresi pasien, perawat mengalami stres sehingga mengganggu pekerjaannya. Dampak pekerjaan secara fisik dan psikis yang dialami oleh perawat, bertolak belakang dengan konsep bahwa setiap orang berhak mendapatkan hidup sehat dan sejahtera (Desi et al., 2019)

Kesejahteraan memiliki beberapa terminologi, salah satunya adalah *subjective well being*. *Subjective well being* merupakan suatu gagasan mengenai kesejahteraan yang bersifat personal. (Maryatmi, 2021) berpendapat bahwa arti dari *subjective well being* yaitu gambaran afeksi seseorang terhadap kegiatan sehari-hari di dalam hidupnya. Menurut (Proctor, 2014) *subjective well being* adalah persepsi dan pengalaman seseorang mengenai respon emosi positif dan negatif serta evaluasi kognitif sepanjang hidup. *Subjective well being* juga dapat dipahami sebagai seluruh proses mengalami dan mengevaluasi kehidupan secara positif (Tov, 2018). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *subjective well being* adalah konsep yang berasal dari proses pengalaman individu terhadap evaluasi emosi dan kognisi dalam menjalankan hidup setiap hari.

Peneliti telah melakukan kajian awal kepada tiga kepala ruangan dan empat perawat pelaksana untuk mengetahui kondisi kesejahteraan pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat. Kajian awal dilakukan dengan menggunakan pedoman dimensi-dimensi *subjective well being* yang dikemukakan oleh Eid & Larsen (2008) yaitu afektif dan kognitif. Dimensi afektif akan meningkatkan kesejahteraan subjektif jika individu memiliki afeksi positif yang lebih dominan daripada perasaan negatif. Demikian juga pada dimensi kognitif, individu yang mampu berkeyakinan rasional mengenai aspek penting dan keseluruhan hidupnya bertendensi memiliki kesejahteraan subjektif tinggi.

Hasil kajian awal pada tiga kepala ruangan menunjukkan bahwa perawat di instansi RSJ Radjiman Wediodiningrat memiliki perasaan prihatin karena berkurangnya waktu untuk istirahat dan bersama keluarga. Hal ini disebabkan karena adanya tugas tambahan yang durasi kerjanya di luar jam pelayanan pasien. Kondisi yang demikian turut dirasakan oleh perawat pada jabatan lain, sebagai contohnya adalah perawat pelaksana.

Pada kajian awal yang dilakukan kepada empat perawat pelaksana, diketahui terdapat perawat yang merasa sedih sebab pekerjaannya. Penyebab yang pertama adalah menerima beban kerja lebih banyak, tetapi besaran upahnya belum sesuai dengan yang diharapkan. Penyebab kedua berkaitan dengan dimensi kognitif, yaitu perawat mengevaluasi pekerjaannya sebagai perawat yang memiliki perbedaan teori dengan keterampilan yang dibutuhkan. Perbedaan keterampilan dengan teori membuat perawat harus belajar dari pengalaman dari menerima

agresi pasien. Padahal, agresi ini dapat membahayakan karena bisa melukai pasien itu sendiri dan perawat. Penyebab ketiga adalah perbedaan kinerja antar perawat. Perawat yang memiliki kinerja kurang dianggap menjadi sebuah hambatan bagi produktivitas bagi sebuah anggota tim. Penyebab keempat yaitu perasaan bosan dengan karakteristik pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan sifat pekerjaan yang berulang sehingga timbul perasaan ingin pensiun lebih awal.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, permasalahan pada perawat di RSJ Dr. Radjiman saat ini berhubungan dengan kesejahteraan sebab jawaban kajian awal menunjukkan belum terpenuhinya dimensi *subjective well being*. Pendapat dari setiap responden kajian awal merupakan hasil dari penilaian dari kehidupannya. Hasil penilaian tersebut dapat diketahui berdasarkan proses evaluasi dengan cara merasakan dan berpikir pada aspek pekerjaannya. Keadaan yang demikian sesuai dengan definisi dari kesejahteraan subjektif dari (Eid & Larsen, 2008) menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif atau *subjective well being* adalah evaluasi secara mandiri pengalaman hidup seseorang secara afektif dan kognitif.

Subjective well being memiliki sifat yang substansial bagi pembentukan jiwa yang sehat. (Manita et al., 2019) menyatakan bahwa kesejahteraan berkaitan dengan kesehatan mental. Seseorang memiliki *subjective well being* yang tinggi jika individu tersebut menyatakan bahwa kehidupannya memuaskan dan mengalami perasaan menyenangkan. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat (Diener et al., (2018) yang menggambarkan diri seseorang yang mengalami *subjective well being* akan memiliki perasaan positif, kepuasan hidup, dan optimisme. Demikian halnya pada pegawai, pegawai yang memiliki *subjective well being* baik akan memiliki kepercayaan diri, mampu menjalin relasi, dan memberikan kinerja yang optimal.

Kesejahteraan bagi pegawai merupakan bentuk perhatian perusahaan kepada diri dan keluarganya. Hal ini disebabkan oleh kesejahteraan karyawan berpengaruh positif bagi dirinya sendiri dan organisasi tempat bekerja. Berdasarkan artikel yang ditulis oleh (Fajriani & Suprihatin, 2017) kesejahteraan karyawan bermanfaat bagi perusahaan yaitu menurunkan keinginan untuk meningkatkan kesehatan fisik, psikis, produktivitas, lebih kreatif dan ramah.

Kondisi *subjective well being* pada seseorang dapat dicapai dengan sejumlah faktor. Menurut (Diener et al., 2018) faktor yang mempengaruhi *well being* pada individu adalah kepribadian, usia, dan relasi sosial. Individu yang semakin matang dalam usia, optimis, percaya diri, memiliki hubungan baik dengan orang lain serta memiliki negatif bias yang rendah akan mampu memperoleh *subjective well being*.

Faktor lain dari *subjective well being* adalah regulasi emosi. Regulasi emosi merupakan strategi individu dalam mengendalikan emosi sehingga menjadi lebih tenang (Alfinuha & Nuqul, 2017). Kesejahteraan subjektif akan meningkat apabila individu berhasil mengelola perasaan negatif menjadi perasaan yang mampu menyesuaikan keadaan (D. W. L. Putri et al., 2017). Kemampuan regulasi emosi yang dimiliki oleh pegawai akan bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat (Hartini et al., 2021) yang mengemukakan bahwa cara pegawai mengelola emosi serta suasana hati dalam menghadapi perbedaan ekspektasi dan realita disebut sebagai kepuasan kerja.

Manfaat adanya usaha untuk merealisasikan kesejahteraan bagi pegawai adalah kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Suyono (2019) yang menyatakan bahwa perusahaan yang menyediakan kesejahteraan pada pegawai dapat meningkatkan semangat, kemampuan bekerja dengan tepat guna, afeksi yang nyaman dan aman. Menurut Kusumawardani & Kurniawan (2022) jika karyawan mempunyai perasaan aman, nyaman, dan bahagia saat bekerja maka dapat diketahui bahwa pegawai mengalami kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan konsep yang multitafsir. Artinya konsep kepuasan kerja dapat diartikan berbeda-beda sesuai dengan aspek-aspek yang diyakini oleh setiap orang. (Wiliandari, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu afeksi dukungan atau penolakan dari dalam diri individu yang berkaitan dengan mata pencahariannya. Menurut (Wirawan, 2017), kepuasan kerja adalah cara seseorang menyatakan keyakinannya pada situasi pekerjaannya. Indrasari (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi terhadap pekerjaannya yang berkenaan dengan perasaan individu. Merujuk pada definisi itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang timbul dari segala perasaan tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja terbentuk dari beberapa komponen. Menurut Mohelska et al., (2020) komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu keberhasilan, pengakuan, kebersihan, motivasi, bonus, gaji, rekan kerja, supervisi, komunikasi, dan kondisi kerja. Sembilan aspek tersebut mencerminkan konsep kepuasan kerja pada diri karyawan. Aspek keberhasilan, pengakuan, kebersihan, dan motivasi dipandang merupakan atribut intrinsik yang berasal dari dalam diri individu. Bonus, gaji, supervisi, komunikasi, rekan dan kondisi kerja dipandang sebagai atribut ekstrinsik yang diperoleh dari hasil interaksi dengan orang lain. Atribut tersebut penting untuk diperhatikan demi tercapainya kepuasan kerja di setiap instansi.

Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat konsisten melaksanakan survei kepuasan kerja kepada seluruh pegawai setiap triwulan. Survei diberikan dengan tujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar kepuasan kerja dan menerima saran serta kritik dari seluruh pegawai, termasuk perawat. Pada tahun 2023, perawat merupakan komponen tenaga kesehatan dengan jumlah paling besar yaitu 400 pegawai di rumah sakit ini. Pada survei kepuasan kerja triwulan pertama tahun 2023, terdapat 173 responden yang berasal dari perawat. Rincian responden tersebut adalah (89%) 154 perawat menyatakan puas terhadap pekerjaannya, sedangkan (11%) 19 perawat menunjukkan bahwa dirinya tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survei kepuasan kerja triwulan pertama tahun 2023, perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan hubungan dengan rekan kerja yang baik sehingga dapat berkolaborasi dalam bekerja. Pada karakteristik pekerjaan itu sendiri, perawat merasa telah mendapat pelatihan dan pengembangan. Selain itu, pada fungsi supervisi juga telah dilaksanakan dengan menjadikan komunikasi antara atasan dengan tim kerja sebagai kunci keberhasilan. Uraian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat tetap tinggi, meskipun pekerjaannya berisiko dan beban kerjanya kompleks.

Kepuasan kerja merupakan elemen yang esensial bagi pegawai. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan pandangan yang baik terhadap perusahaan (Fathurohman, 2022) Pandangan yang baik tentang organisasi sebagai bagian dari kepuasan kerja dapat berpengaruh pada keberhasilan mencapai tujuan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2017) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah menyebabkan kegagalan dalam memperoleh tujuan organisasi. Manfaat kepuasan kerja bagi pegawai adalah sikap yang berasal dari afeksi terpenuhinya nilai-nilai yang diyakini akan mengarahkan individu untuk memiliki perasaan bahagia. Individu yang memiliki kepuasan dan kebahagiaan maka akan timbul kesejahteraan (Darwis & Syafiq, 2021).

Kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh pada *subjective well being* karena bekerja adalah kegiatan yang paling banyak dilakukan oleh manusia dewasa. Hal ini sesuai dengan pendapat Naibaho & Yusra (2023) yaitu pekerjaan merupakan hal yang melekat dalam kehidupan seseorang sehingga kepuasan kerja akan membawa individu mencapai *subjective well being*. Perasaan puas ataupun tidak puas pada pekerjaan berdampak secara psikis kepada

sistem saraf manusia (Maryatmi, 2021). Pegawai yang puas akan mengalami keseimbangan emosional sehingga menimbulkan kesejahteraan pada dirinya. Akan tetapi, jika individu merasa tidak puas maka akan terjadi ketidakseimbangan emosional dan gangguan pada sistem saraf yang berdampak pada rendahnya kesejahteraan.

Kesejahteraan berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Gagasan tersebut sesuai dengan pendapat Luthans (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan langsung *dengan subjective well being*. Luthans menjelaskan bahwa perasaan yang bahagia mempunyai peran penting di tempat kerja. Kesejahteraan subjektif tidak hanya meliputi satu domain penting saja, melainkan juga aspek kehidupan lainnya seperti pekerjaan. Menurut Eid & Larsen (2008) ada tiga alternatif hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif yaitu 1) spillover, artinya peristiwa selama kerja berpengaruh pada pengalaman hidup dan sebaliknya; 2) segmentasi, artinya pekerjaan dan pengalaman hidup adalah bentuk interaksi dengan orang lain; 3) kompensasi, yaitu upaya mencari kegiatan lain selama hidup untuk mengatasi ketidakpuasan kerja dan sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, terdapat fenomena negatif pada kesejahteraan dan fenomena positif pada kepuasan kerja. Fenomena tersebut menjadi dasar penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan *subjective well being* pada perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat. Urgensi riset ini adalah perawat memiliki kepuasan kerja yang tinggi, tetapi ada permasalahan kesejahteraan yang perlu ditingkatkan. Selain itu, profesi perawat diketahui memiliki tanggung jawab pekerjaan yang berat dan merupakan profesi yang rawan menerima serangan dari pasien. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti tertarik untuk mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja dengan *subjective well being* pada perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat.

Metode

Riset ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Jannah (2018) metode kuantitatif merupakan tipe riset yang memiliki karakteristik data-data penelitian berupa angka. Data tersebut, selanjutnya dianalisis menggunakan pengolahan statistik untuk menjawab hipotesis penelitian. Satu di antara metode penelitian kuantitatif yang bersifat non eksperimental adalah analisis korelasional, yaitu analisis untuk mengidentifikasi hubungan satu variabel atau lebih dengan variabel lainnya (Sukmadinata, 2013). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan analisis korelasional untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan *subjective well being*.

Sampel/populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat dengan jumlah 368 orang. Penentuan jumlah sampel pada penelitian dilakukan menggunakan rumus Isaac & Michael, Cochran, dan Cohen (Sugiyono, 2013). Berdasarkan penghitungan rumus tersebut diperoleh banyaknya sampel penelitian adalah 189 perawat dan 50 perawat sebagai uji coba alat ukur.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada perawat dengan syarat telah menyetujui *informed consent*. Pada penelitian ini, kuesioner penelitian disusun berdasarkan teori kesejahteraan subjektif menurut Eid & Larsen (2008) dan teori kepuasan kerja oleh Luthans (2011). Kuesioner kesejahteraan subjektif terdiri dari 11 butir pernyataan, sedangkan kuesioner kepuasan kerja terdiri dari 25 butir pernyataan. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert sehingga responden dapat memilih jawaban yang terdiri dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Analisis data

Pada penelitian ini akan menggunakan teknik analisis statistik inferensial. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa analisis statistik inferensial yaitu teknik statistik untuk mengolah data sampel dengan kebenaran kesimpulan yang berlaku bagi populasi bersifat peluang dalam bentuk persentase.

Satu diantara jenis statistik inferensial adalah statistik parametris. Statistik parametris digunakan pada penelitian ini karena bentuk data yaitu interval dan hasil hipotesis yang bersifat korelasional. Terdapat dua syarat agar analisis statistik parametris dapat dilakukan, yaitu uji normalitas dan uji hipotesis. Uji normalitas yang digunakan yaitu kolmogorov smirnov dan uji hipotesisnya adalah korelasi product moment pearson. Uji normalitas dan uji hipotesis akan menggunakan alat bantu aplikasi *Jeffrey's Awesome Statistics Program* (JASP).

Hasil

Data yang telah diterima dari 200 responden dianalisis menggunakan aplikasi JASP. Hasil pengolahan data statistik deskriptif dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Maks	Mean	Std.Dev
<i>Subjective Well Being</i>	200	25	55	40.99	5.76
Kepuasan Kerja	200	53	122	85.61	11.59

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif menghasilkan jumlah responden, nilai terendah, tertinggi, rata-rata, dan standar deviasi. Pada variabel *subjective well being* menghasilkan nilai terendah sebesar 25, nilai tertinggi yaitu 55, dan rata-ratanya adalah 40.99. Pada variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai terendah 53, nilai tertinggi 122, dan rata-ratanya sebesar 85.61. Standar deviasi pada variabel *subjective well being* adalah 5.76, sedangkan pada variabel kepuasan kerja yakni 11.59.

Berdasarkan data yang telah diterima, tingkat *subjective well being* dan kepuasan kerja responden akan dikelompokkan. Pengelompokkan akan dilakukan dengan menggunakan rumus kategorisasi (Azwar, 2015). Kategorisasi terdiri dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Hasil kategorisasi variabel *subjective well being* ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Kategori *Subjective Well Being*

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Sangat rendah	$X \leq 32$	12	6%
Rendah	$32 < X \leq 38$	51	25.5%
Sedang	$38 < X \leq 44$	91	45.5%
Tinggi	$44 < X \leq 50$	35	17.5%
Sangat Tinggi	$50 < X$	11	5.5%
Total		200	100%

Tabel 2 menunjukkan hasil kategorisasi tingkat *subjective well being* sangat rendah yaitu 6%, kategori rendah 25.5%, kategori sedang 45.5%, kategori tinggi 17.5%, kategori sangat tinggi 5.5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tingkat *subjective well being* pada responden penelitian ini adalah sedang yaitu 91 perawat 45.5%.

Kategorisasi juga dilakukan pada variabel kepuasan kerja. Pada variabel ini dilakukan kategorisasi untuk mengetahui frekuensi dan persentase dari tingkat kepuasan kerja perawat. Rumus kategorisasi yang digunakan adalah milik Azwar (2015) sehingga dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Kategori Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Sangat rendah	$X \leq 78$	58	29%
Rendah	$78 < X \leq 80$	23	11.5%
Sedang	$80 < X \leq 92$	63	31.5%
Tinggi	$92 < X \leq 104$	45	22.5%
Sangat Tinggi	$104 < X$	11	5.5%
Total		200	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil kategorisasi kepuasan kerja pada tingkat sangat rendah adalah 29%, kategori rendah 11.5%, kategori sedang 31.5%, kategori tinggi 22.5%, dan kategori sangat tinggi sebesar 5.5%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada responden penelitian ini adalah sedang, yaitu 63 (31.5%).

Data yang diterima kemudian dianalisis untuk memenuhi persyaratan analisis inferensial, yakni uji normalitas. Tujuan uji normalitas adalah mengidentifikasi persebaran data penelitian variabel kepuasan kerja dan *subjective well being*. Indikator data berdistribusi normal adalah nilai signifikansi >0.05 (Azwar, 2015).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Subjective Well Being</i>	0.262	Distribusi normal
Kepuasan Kerja	0.062	Distribusi normal

Tabel 4 menunjukkan hasil uji normalitas kolmogorov smirnov yang dilakukan menggunakan aplikasi JASP versi 18.3. Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah disajikan, dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja adalah $p=0.062$. Nilai signifikansi dari variabel *subjective well being* sebesar $p=0.262$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data variabel kepuasan kerja dan *subjective well being* berdistribusi normal sebab $p>0.05$.

Analisis selanjutnya adalah uji korelasi. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan, sifat, dan signifikansi hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap *subjective well being*. Uji korelasi product moment pearson digunakan dengan alat bantu JASP sehingga menghasilkan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Variabel		Kepuasan Kerja	<i>Subjective Well Being</i>
Kepuasan Kerja	Pearson's r	-	
	P-value	-	
<i>Subjective Well Being</i>	Pearson's	0.594	-
	P-value	<.001	-

Tabel 5 menunjukkan hasil uji korelasi yang menghasilkan nilai signifikansi yang diterima adalah $p < 0.001$. Nilai p kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan *subjective well being* memiliki hubungan yang signifikan. Pada bagian koefisien korelasi menunjukkan nilai yang positif, yaitu sebesar 0.594. Menurut Sugiyono (2013), nilai koefisien korelasi yang berada di antara 0.400 hingga 0.599 dapat diinterpretasikan memiliki hubungan cukup kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan *subjective well being* berhubungan secara positif, signifikan, dan cukup kuat.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara kepuasan kerja dan *subjective well being* pada perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat. Analisis korelasi product moment pearson telah dilakukan pada 200 responden, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001 ($\text{sig} < 0.05$) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well being*. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan *subjective well being* diterima.

Pada variabel kepuasan kerja dan *subjective well being*, analisis korelasi product moment pearson menghasilkan nilai koefisien korelasi 0.594. Tidak adanya tanda negatif pada koefisien korelasi, menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat positif. Makna hubungan positif atau searah tersebut adalah kepuasan kerja yang tinggi pada perawat akan diikuti oleh peningkatan *subjective well being*. Oleh karena itu, dapat dimengerti bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi terhadap *subjective well being*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Lestari & Mujasih (2020) yang menemukan bahwa adanya hal serupa pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat menunjukkan jumlah perawat yang memiliki *subjective well being* sangat rendah sebesar 12 (6%), sedangkan perawat yang memiliki *subjective well being* rendah sebesar 51 (25.5%), perawat dengan tingkat *subjective well being* sedang sebesar 91 (45.5%), perawat dengan tingkat *subjective well being* tinggi sebesar 35 (17.5%), dan perawat yang memiliki *subjective well being* di tingkat sangat tinggi adalah 11 (5.5%). Hasil ini diperoleh berdasarkan analisa dari jawaban setiap responden yang kemudian dikelompokkan sesuai kategori Azwar (2015). Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa kategori dengan persentase terbesar *subjective well being* pada perawat di RSJ Dr. Radjiman

Wediodiningrat adalah sedang. Hasil analisis kuesioner *subjective well being* yang berada di tingkat sedang menjelaskan bahwa perawat telah mengevaluasi keseluruhan pengalaman hidupnya dan merasakan cukup kesejahteraan.

Menurut Eid & Larsen (2008), individu disebut memiliki kesejahteraan yang tinggi apabila ia merasakan kepuasan dalam hidup, sering bahagia, serta jarang merasakan emosi yang tidak nyaman seperti kesedihan dan kemarahan. Namun, kondisi kesejahteraan yang sedang dapat terjadi karena pengukuran kesejahteraan dipengaruhi oleh cara pandang individu berdasarkan temperamen dan pikiran responden saat dilakukan penilaian. Hal ini sejalan dengan temuan Cahyaningtyas et al., (2020) yaitu kesejahteraan dapat diperoleh melalui kepuasan serta pikiran dan perasaan positif selama bekerja. Kategori kesejahteraan di tingkat sedang diperoleh dari nilai rata-rata jawaban perawat pada dimensi afektif dan kognitif.

Dimensi afektif merupakan salah satu dimensi pembentuk kesejahteraan subjektif. Afeksi atau perasaan dibagi menjadi afeksi negatif dan afeksi positif. Rasio serta intensitas afeksi negatif dan positif yang dirasakan oleh seseorang dalam hidupnya berperan dalam menentukan seberapa sejahtera individu tersebut (Eid & Larsen, 2008). Hal ini sesuai dengan pendapat Seftiani & Herlena (2018) yang mengungkapkan definisi kesejahteraan *subjective well being* sebagai kombinasi antara kepuasan terhadap hidup di masa lampau hingga saat ini serta memiliki afeksi positif yang tinggi dan rendahnya afeksi negatif.

Seseorang yang memiliki perasaan positif, bahagia, dan puas dengan kehidupannya dianggap memiliki *subjective well being* yang tinggi (Alfinuha & Nuqul, 2017). Pada dimensi afeksi ini, nilai rata-rata jawaban responden adalah 3.66. Perawat rata-rata memberikan jawaban yang menunjukkan bahwa dirinya memiliki lebih sedikit perasaan tidak aman dan merasa senang dengan pencapaian yang telah diperoleh. Berdasarkan data yang diterima, diketahui bahwa perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat menunjukkan ciri-ciri *subjective well being* yaitu menjalani hidup dengan cukup optimis dan tenang serta merasa cukup mendapat perhatian dari orang lain.

Dimensi *subjective well being* yang kedua adalah kognitif. Menurut Eid & Larsen (2008), dimensi kognitif merupakan penilaian keseluruhan dari hidup dengan membandingkan kehidupan saat ini dan hidup yang ideal. Penilaian secara kognitif dapat berasal dari evaluasi hidup di masa lalu, saat ini, dan di masa depan mengenai komponen yang dianggap penting oleh individu seperti pertemanan, keluarga, dan pertemanan (Sengkey & Tiwa, 2020).

Subjective well being dapat terbentuk dari perilaku yang berasal dari dimensi kognitif atau pola pikir dan afeksi positif (Putri et al., 2016). Rata-rata jawaban dari responden pada dimensi kognitif adalah 3.75. Nilai ini sesuai dengan perilaku yang ditunjukan oleh responden yaitu berpikir dirinya cukup puas dengan otonomi yang dimilikinya, mampu merefleksi seluruh kehidupannya, serta cukup puas pada aspek pernikahan, tempat tinggal, dan pekerjaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan perawat di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat dipahami merasa cukup sejahtera.

Pekerjaan merupakan salah satu nilai penting yang mempengaruhi kesejahteraan. Gagasan tersebut diketahui berdasarkan teori Sengkey & Tiwa (2020) yang menjelaskan bahwa pekerjaan bisa menjadi komponen bagi dimensi kognitif *subjective well being*. Oleh karena itu, individu yang mengalami kesejahteraan subjektif akan dipengaruhi oleh sikap puas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan temuan Ayu & Nurani (2023) yang menyatakan bahwa *subjective well being* berhubungan secara positif dan dipengaruhi secara berarti oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat Eid & Larsen (2008), hubungan antara *subjective well being* dan kepuasan kerja adalah resiprokal.

Penelitian ini menemukan bahwa sebanyak 58 (29%) perawat memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah, 23 (11.5%) perawat dengan kepuasan kerja rendah, 63 (31.5%) perawat memiliki kepuasan kerja sedang, 45 (22.5%) perawat mengalami kepuasan kerja tinggi, dan 11 (5.5%) perawat mempunyai tingkat kepuasan kerja sangat tinggi. Hasil ini sesuai dengan perilaku yang ditunjukkan oleh responden, yaitu ekspektasi perawat cukup terpenuhi pada aspek pekerjaan, rekan kerja, gaji, promosi, dan supervisi. Sejalan dengan pendapat (Sunarta, 2019) yaitu kepuasan kerja akan tercapai ketika nilai-nilai penting dalam pekerjaan telah memenuhi harapan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kategori pertama pada tingkat kepuasan kerja perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat adalah sedang.

Pada kategori tertinggi kedua yaitu tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah. Hal ini sesuai dengan sikap negatif yang ditunjukkan oleh responden terhadap pekerjaan, seperti gaji, karakteristik pekerjaan, pengawasan, rekan kerja dan sistem promosi yang tidak sesuai harapan. Akan tetapi, kepuasan kerja rendah merupakan hal yang wajar karena setiap responden memiliki kepribadian dan persepsi yang berbeda-beda (Budjang et al., 2021). Persepsi tersebut terjadi pada setiap dimensi kepuasan kerja.

Pada dimensi gaji diketahui nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden sebesar 3.49. Berdasarkan data yang diperoleh, responden menerima gaji yang terdiri dari gaji pokok, uang makan, dan remunerasi. Responden menyatakan bahwa besaran gaji yang telah diterima cukup sesuai dengan kinerja yang telah diberikan serta jumlahnya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan pengembangan diri. Hal ini disebabkan karena perawat mempertimbangkan lingkungan rumah sakit yang tidak berada di daerah perkotaan, sehingga biaya hidup masih cukup terjangkau. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perawat memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang.

Dimensi gaji berada di tingkat sedang sebab terdapat responden yang merasa bahwa bahwa besaran gaji belum sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Hal ini dapat dimengerti sebab gaji bersifat fundamental sebagai salah satu bentuk penghargaan atas kontribusi individu dalam organisasi. Menurut Luthans (2011), ketidakadilan dalam kompensasi akan berdampak pada aspek psikologis pegawai sehingga menurunkan semangat, kinerja, bahkan laba perusahaan. Namun, besaran gaji yang sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lainnya akan membentuk kepuasan kerja (Indrasari, 2017).

Dimensi kedua yang membentuk kepuasan kerja adalah promosi. Pada dimensi promosi nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.25. Nilai rata-rata ini merupakan terendah dibandingkan dimensi lainnya. Menurut data yang diterima, perawat merasa kurang mendapatkan kesempatan promosi dan pelatihan manajerial. Hal ini sesuai dengan pendapat Syahputra & Jufrizen (2019) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan, serta promosi dapat memberikan dampak kepuasan kerja karena keinginan individu, seperti peningkatan kompensasi yang diterima dan benefit yang mengikutinya.

Dimensi ketiga adalah pekerjaan itu sendiri. Hasil kuesioner pada dimensi ini memiliki nilai rata-rata jawaban sebesar 3.35. Perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat menyatakan bahwa instansi menempatkan pegawai di tempat yang tepat, mendukung pengembangan diri, dan memberikan izin kepada pegawai untuk urusan keluarga. Pekerjaan dianggap memuaskan jika memiliki sifat menarik, menantang, dan memberikan pengembangan karir. Hal ini sesuai

dengan gagasan menurut (Izzati & Mulyana, 2019) kepuasan kerja yang tinggi dapat dicapai jika karakteristik pekerjaan sesuai dengan keinginan pegawai.

Dimensi keempat adalah supervisi. Kuesioner pada dimensi supervisi mendapat nilai rata-rata jawaban kuesioner sebesar 3.46. Berdasarkan data yang diterima, diketahui bahwa perawat merasa cukup puas dengan pembagian tugas, implementasi aturan, perhatian, dan upaya untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang ada. Perhatian serta peran aktif atasan dalam tim kerja berdampak pada produktivitas dan perasaan senang dalam bekerja. Hal tersebut didukung dengan pendapat Rosalinda et al., (2021) yang menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan kepada kepuasan kerja.

Dimensi kelima adalah rekan kerja. Pada dimensi ini, nilai rata-rata jawaban sebesar 3.6. Responden perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat menunjukkan tendensi untuk bersikap ramah, peduli, dan saling membantu sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang cukup. Indikator lain adalah adanya perasaan senang untuk membagikan ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Indrasari (2017) yang memaparkan bahwa kepuasan kerja dapat terjadi apabila antar rekan kerja memiliki ikatan yang erat, keserasian, dan saling mendukung.

Kepuasan kerja secara signifikan berkaitan dengan dengan *subjective well being*. Korelasi antara kepuasan kerja dengan *subjective well being* bersifat positif, signifikan, dan cukup kuat. Pada penelitian ini ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja dan *subjective well being* berada di kategori yang sama yaitu sedang. Akan tetapi, terdapat poin penting untuk menjadi perhatian yaitu sangat rendahnya tingkat kepuasan kerja yang merupakan kategori tertinggi kedua.

Berdasarkan hasil riset penelitian, menunjukkan bahwa kesejahteraan perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat cukup terpenuhi. Namun, kepuasan kerja membutuhkan perhatian segera karena berpotensi berpengaruh kepada tingkat *subjective well being*. Oleh sebab itu, penting bagi instansi untuk memperhatikan dan mengupayakan kepuasan kerja bagi perawat, khususnya pada dimensi promosi. Evaluasi diri yang merupakan inti kesejahteraan subjektif menuju ke arah yang lebih positif apabila nilai pekerjaan sesuai dengan harapan individu (Eid & Larsen, 2008).

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well being* pada perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat. Berdasarkan data penelitian, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.594 sehingga dapat diinterpretasikan hubungan antara kedua variabel bersifat cukup kuat. Hasil analisis juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well being*. Tidak adanya tanda negatif pada nilai signifikansi, mengindikasikan korelasi antara kepuasan kerja dan *subjective well being* bersifat positif. Artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan *subjective well being*. Begitu juga sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja akan menurunkan kesejahteraan subjektif.

Saran

Berdasarkan riset yang telah dilakukan, disarankan bagi setiap perawat untuk meningkatkan komunikasi baik kepada sesama rekan kerja dan atasan. Komunikasi yang baik antar rekan kerja dapat bermanfaat untuk bekerja sama dalam mendapatkan hak-hak sebagai pegawai. Contoh hak tersebut adalah kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan promosi. Saran bagi instansi, yaitu memastikan pegawainya memiliki kesejahteraan. Pegawai yang sejahtera akan meningkatkan kesehatan, kepercayaan diri, kemampuan kerja sama dan menurunkan intensi turn over. Berdasarkan temuan penelitian ini, kesejahteraan berkorelasi cukup kuat dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, instansi yang berkaitan bisa mengupayakan kesejahteraan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja. Utamanya pada dimensi promosi yang perlu menjadi prioritas untuk saat ini. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah mengungkap faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif seperti harga diri, spiritualitas, kepribadian, dan kebersyukuran.

Daftar Pustaka

- Aji, A. B., & Ambarini, T. K. (2014). Coping stress perawat dalam menghadapi agresi pasien di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 3(1), 54–58. <https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpioa53a2a93e2full.pdf>
- Alfinuha, S., & Nuqul, F. L. (2017). Kesejahteraan subjektif mahasiswa. *Psikohumaniora*, 2(1), 1–28. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1357>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktik*. PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Budjang, A. D., Lasalewo, T., & Rasyid, A. (2021). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus : Unit Proses PT. Hardaya Inti Plantations). *Jurnal Vokasi Sains dan Teknologi*, 1(19), 19–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.56190/jvst.v1i1.5>
- Cahyaningtyas, H., Dale, A. A., Karimah, F. N., & Caesaria, I. (2020). Kebahagiaan pada guru sekolah luar biasa (SLB). *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 93–102. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v5i1.11133>
- Darwis, D. A., & Syafiq, M. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan subjective well-being pada anggota Korps Brigade Mobil. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 112–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i1.38501>
- Desi, Tanti, & Ranimpi, Y. Y. (2019). Subjective well-being perawat yang bekerja di RS Jiwa Prof. Dr. Soerojo Magelang. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 15(2), 163–179. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i2.1667>
- Diener, E., Oishi, S., Tay, L., Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). *Handbook of wellbeing handbook of well-being*. <https://www.researchgate.net/publication/375083911>

- Eid, M., & Larsen, R. J. (2008). *The science of subjective well-being*. The Guilford Press. <https://psycnet.apa.org/record/2008-00541-000>
- Fahrurrozi, M., & Kurniawan, A. (2021). Diagnosis dalam proses keperawatan: Literature review. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jik/article/view/3453>
- Fajriani, I. T., & Suprihatin, T. (2017). Harga diri, kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif pada guru madrasah tsanawiyah. *Proyeksi*, 12(1), 67–76. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jp.12.1.67-76>
- Fathurohman, F. (2022). *Motivasi dan kepuasan kerja pegawai* (1st ed.). Polsub Press. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/4CDUA>
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Perilaku organisasi*. In E. Kembauw (Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/333028/perilaku-organisasi>
- Hikmah, N. (2015). Kualitas hidup perawat di RSJ Lawang (pp. 1–12). <https://repository.unair.ac.id/105891/>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. In Indomedia Pustaka. Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/549/>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi industri & organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya. https://repository.unesa.ac.id/sysop/files/2020-06-16_Buku:1.Psikologi%20Industri%20dan%20Organisasi_Umi.pdf
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. In UNESA University Press. Unesa University Press.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 406/Menkes/SK/VI/2009 Tentang Pedoman Pelayanan Kesehatan Jiwa Komunitas, Nomor 406/Menkes/SK/VI/2009 (2009). http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/KMK_No._406-Menkes-SK-VI-2009_ttg_Kesehatan_Jiwa_Komunitas_.pdf
- Kusumawardani, M. R., & Kurniawan, B. W. (2022). Pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Simpang Lima Gumul. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 20(4), 228–240. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i4.19557>
- Laili, H., & Susilawati. (2024). Hubungan antara shiftkerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit :Literature review. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(4), 51–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/ijim.v2i4.95>
- Lestari, I. N. F., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan antara Subjective well-being dengan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY. *Jurnal Empati*, 9(3), 224–233. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.28346>

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Irwin. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Manita, E., Mawarpury, M., Khairani, M., & Sari, K. (2019). Hubungan stres dan kesejahteraan (well-being) dengan moderasi kebersyukuran. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(2), 178–186. <https://doi.org/10.22146/gamajop.50121>
- Maryatmi, A. S. (2021). Well-being di dunia kerja (T. Hidayati, Ed.). <http://repository.upi-yai.ac.id/2405/>
- Mohelska, H., Sokolova, M., Cierniak-Emerych, A., & Dziuba, S. T. (2020). Employment in high-technology industries in the european union and job satisfaction - case study Czech Republic and Poland. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 33(1), 639–651. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1697723>
- Naibaho, A. R., & Yusra, Z. (2023). Hubungan kepuasan kerja dan subjective well-being pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 13211–13218. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8486>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Pub. L. No. 30, 1 (2019). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/138624/permenkes-no-30-tahun-2019>
- Permata Ayu, R., & Aulia Nurani, G. (2023). The role of job satisfaction on subjective well-being of seasonal and daily employees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 14(1), 12–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jptt.v14n1.p12-22>
- Proctor, C. L. (2014). Subjective well being. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 6437–6441. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_290
- Putri, D. W. L., Uyun, Q., & Sulistyarini, I. (2017). Pelatihan regulasi emosi untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif orang dengan hipertensi esensial. *Philanthropy Journal of Psychology*, 1(1), 1–75. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/philanthropy.v1i1.675>
- Putri, E. T., Uyun, Q., & Sulistyarini, R. I. (2016). Meningkatkan kesejahteraan subjektif pasien gagal ginjal kronis melalui terapi kognitif perilaku religius. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 8(1), 89–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol8.iss1.art6>
- Rahman, A., Marchira, C. R., & Rahmat, I. (2016). Peran dan motivasi perawat kesehatan jiwa dalam program bebas pasung: studi kasus di Mataram. *BKM Journal of Community Medicine and Public Health*, 32(8), 287–294. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/bkm.9250>
- Rosalinda, Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2021). Pengaruh promosi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 7(1), 60–67. <https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/download/121/73/196>

- Sari Romadhona, Y., & Siregar, K. N. (2018). Analisis sebaran tenaga kesehatan puskesmas di Indonesia berdasarkan peraturan menteri kesehatan nomor 75 tahun 2014 tentang puskesmas. <http://jurnal.poltekkesmamuju.ac.id/index.php/m>
- Seftiani, N. A., & Herlena, B. (2018). Kecerdasan spiritual sebagai prediktor kesejahteraan subjektif pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(1), 101–115. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24042/kons.v4i2.2176>
- Sengkey, M. M., & Tiwa, T. M. (2020). Kesejahteraan subjektif pekerja kontrak (pkwt). *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3(2), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/s-jpu.v3i2.17551>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan* (9th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suyono, Y. N. (2019). Program kesejahteraan karyawan dan pengaruhnya terhadap retensi karyawan. *Jurnal Manajemen*, 02(02), 195–203. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/ManajemenSTEI/article/view/931>
- Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syamsudin, A., Yusuf, A., & Mundakir, M. (2020). Gambaran kepercayaan diri perawat dalam mengatasi agresi pasien di rumah sakit jiwa. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 11(4), 407–410. <https://doi.org/10.33846/sf11417>
- Tov, W. (2018). Well-being concepts and components. *Research Collection School of Social Sciences*, 1–15. https://ink.library.smu.edu.sg/sooss_research/2836
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009, 1 Presiden Republik Indonesia 41 (2009). <https://peraturan.go.id/common/dokumen/ln/2009/uu0442009.pdf>
- Wijaya, O. F. P. (2017). Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 1–9. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1743/>
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Wirawan, B. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan job satisfaction survey (jss). *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 145–148. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v1i2.2185>