**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN HONORER DI RUMAH SAKIT**

**DR. SOEDJONO MAGELANG**

**Tri Eni Lestiyani¹, Alimatus Sahrah²**

**¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹Syalestiya3@gmail.com, ²Alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *antara Psychological Well Being* dengan loyalitas kerja karyawan honorer di Rumah Sakit dr. Soedjono Magelang. Subjek penelitian adalah karyawan honorer yang telah bekerja minimal satu tahun dan berusia minimal 18 tahun. Pengambilan subjek menggunakan sampling purporsive dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Loyalitas Kerja dan Skala *Psychological Well-Being*. Data dianalisis menggunakkan program SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan Skala Loyalitas Kerja diperoleh daya beda aitem bergerak dari 0.303 sampai 0.835 dengan reliabilitas 0.935 dan daya beda aitem Skala *Psychological Well-Being* bergerak dari 0.320 sampai 0.777 dengan reliabilitas 0.940. Selanjutnya, diperoleh hasil analisis koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.541 (p = 0.000), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Sumbangan efektif yang diberikan *psychological well-being* terhadap loyalitas kerja sebesar 21.1% dan sisanya 70.8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor rasional, emosional, dan kepribadian. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa setiap aspek *psychological well-being* dapat memberikan sumbangan terhadap loyalitas kerja yaitu aspek penerimaan diri 10.4%, hubungan positif dengan orang lain 6.6%, kemandirian 1.9%, penguasaan lingkungan 3.6%, tujuan hidup 3%, dan pertumbuhan pribadi 3.8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sumbangan efektif terhadap loyalitas kerja diberikan dari aspek penerimaan diri.

**Kata kunci:** *Psychological Well Being*, loyalitas kerja

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between Psychological Well Being with the work loyalty of honorary employees at Dr. dr. Soedjono Magelang. Research subjects are honorary employees who have worked for at least one year and are at least 18 years old. Taking the subject using purporsive sampling with data collected using the Work Loyalty Scale and Psychological Well-Being Scale. Data were analyzed using the SPSS program. Based on the calculation of the Work Loyalty Scale, it is obtained that the aitem power moves from 0.303 to 0.835 with a reliability of 0.935 and the power difference of a psychological well-being scale moves from 0.320 to 0.777 with a reliability of 0.940. Furthermore, the results of the analysis of the correlation coefficient (rxy) of 0.541 (p = 0.000), so that the hypothesis in this study can be accepted. The effective contribution made by psychological well-being to work loyalty is 21.1% and the remaining 70.8% is influenced by other factors not examined in this study such as rational, emotional, and personality factors. The results of this study also show that every aspect of psychological well-being can contribute to work loyalty, namely the aspect of self-acceptance 10.4%, positive relationships with others 6.6%, independence 1.9%, environmental mastery 3.6%, life goals 3%, and personal growth 3.8%, so it can be concluded that most of the effective contributions to work loyalty are given from the aspect of self-acceptance.*

***Keywords:*** *Psychological Well Being, work loyalty*

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan (Kitriawaty, Setiawati, & Sumantri, 2017). Di Indonesia terdapat banyak sekali rumah sakit yang tersebar di berbagai wilayah, salah satunya di Rumah Sakit dr. Soedjono yang merupakan rumah sakit dibawah kendali Kesehatan Daerah Militer IV/Diponegoro. Rumah Sakit dr. Soedjono Magelang berdiri pada tahun 1917 dan memiliki tugas pokok untuk melaksanakan pembinaan dan pelayanan kepada setiap Prajurit TNI , PNS-TNI beserta keluarganya di wilayah Kodam IV/Diponegoro dalam rangka mendukung tugas pokok satuan serta melayani masyarakat umum yang hendak berobat. Rumah Sakit dr. Soedjono memiliki Visi menjadi Rumah Sakit kebanggaan bagi setiap prajurit dengan mengutamakan keselamatan. Dengan Misi melaksanakan fungsi rujukan Rumah Sakit di jajaran Kodam IV, meningkatkan mutu pelayanan dengan mengutamakan keselamatan pasien sesuai dengan standar Rumah sakit, dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Di rumah sakit terdapat berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing yang berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang sangat pesat yang harus diikuti oleh Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kesehatan dalam rangka pemberian pelayanan bermutu (Kitriawaty, dkk., 2017). SDM dalam Rumah Sakit merupakan tombak utama dalam pelayanan kesehatan terhadap kegiatan operasional rumah sakit (Hadari dalam Mayarani, Santoso , & Riyandaru, 2017). Menurut Muntaha dan Mufrihah (2017) SDM sebagai unsur terpenting dalam melaksanakan fungsi organisasi secara optimal, sehingga tanpa ada kemampuan yang memadai dari segenap SDM untuk mengelola fasilitas dan dana yang ada maka kedua hal tersebut tidak akan banyak memberikan manfaat.

SDM merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi dan setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk mengelola SDM sebaik-baiknya. Salah satu cara yang ditempuh oleh organisasi yaitu dengan meningkatkan loyalitas kerja para karyawannya (Dessler, 2012). Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk.

Robbins (2008) menyatakan bahwa loyalitas kerja bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, dan dedikasi karyawan kepada organisasi untuk mencapai keberhasilan sasaran yang sudah ditetapkan organisasi. Salah satunya loyalitas pada SDM atau karyawan honorer di rumah sakit dr. Soedjono Magelang. Pada kamus KBBI pegawai honorer adalah pegawai yang tidak (atau belum) diangkat sebagai pegawai tetap atau yang setiap bulannya menerima honorarium (bukan gaji). Kondisi pegawai honorer yang belum tentu diangkat menjadi pegawai tetap membuat pegawai merasa tidak aman dalam menjalani pekerjaan sehingga menjadikan penurunan loyalitas kerja dan memungkinkan pegawai memiliki keinginan untuk berpindah kerja (Zakaria, Hasanati, & Shohib, 2019). Loyalitas yang rendah berdampak buruk pada keberhasilan suatu organisasi karena karyawan sulit menunjukkan kesetiaan, terjadi penurunan performa kerja, tidak mau mencurahkan kemampuan maupun keahliannya, dan sulit memberikan kesungguhan untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2012).

Loyalitas kerja adalah kesetiaan dan pengabdian karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam sikap maupun perilaku yang ditunjukkan ketika menjalankan kewajibannya (Saydam dalam Mariana & Irfani, 2015). Menurut Preko dan Adjetey (2013) loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan bekerja dengan kesungguhan untuk menyukseskan organisasi dan percaya bahwa bekerja di organisasi tersebut adalah pilihan terbaik yang telah dilakukannya.

Saydam (dalam Mariana & Irfani, 2015) menjelaskan bahwa loyalitas kerja terdiri dari empat aspek yaitu pertama ketaatan atau kepatuhan merupakan kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku. Kedua, aspek bertanggung jawab merupakan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik serta tepat waktu dan berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ketiga, aspek pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan. Keempat, aspek kejujuran merupakan keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan

Loyalitas kerja yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia masih sangat rendah. Hal tersebut tersebut berdasar survei yang dilakukan Towers Watson. Perusahaan konsultan dibidang tenaga kerja ini merilis survei terbarunya mengenai Global Workforce Study (2012) yang mengikutkan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Khusus untuk Indonesia, hasilnya ditemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Hasil penelitian Huda dan Fahmi (2018) menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan dalam kategori sangat tinggi sebesar 20% (20 subjek), tinggi 22% (22 subjek), sedang 18% (18 subjek), rendah 20% (20 subjek), dan sangat rendah 20% (20 subjek). Dari data yang telah dijelaskan tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan di Indonesia yang memiliki loyalitas kerja dalam kategori rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan honorer di Rumah Sakit dr.Soedjono Magelang pada tanggal 13 Oktober 2019 dengan menggunakan aspek-aspek loyalitas kerja yang dikemukakan Saydam (2014), diperoleh 10 dari 11 subjek mengatakan pada aspek ketaatan atau kepatuhan mengatakan jika tidak diawasi atasan subjek menggunakan waktu istirahat lebih lama dan jarang menggunakan sarung tangan atau benda lainnya saat bekerja. Pada aspek bertanggung jawab, subjek kerap menyelesaikan laporan tidak tepat waktu dan membersihkan peralatan dengan seadaanya saja yaitu jika terlihat sudah bersih subjek tidak akan mengeceknya kembali. Aspek pengabdian, subjek berkeinginan untuk pindah kerja jika tidak kunjung diangkat menjadi karyawan tetap dan dana BPJS yang belum turun mengakibatkan penundaan gaji dan jika merasa lelah bekerja subjek sering melayani pasien dengan kurang menunjukkan keramahan. Aspek kejujuran, subjek tidak bersedia kerja lembur namun karena keterpaksaan maka subjek bekerja dengan tidak sepenuh hati seperti diam-diam subjek melakukan pengukuran dosis maka takarannya menggunakan perkiraan saja bukan ukuran sebenarnya dan membuat laporan seingatnya saja tanpa adalah asesmen lebih dalam lagi namun subjek tidak pernah memberi tahu rekan kerja atas apa yang dikerjakannya tersebut. Dari hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa 10 dari 11 subjek mengalami permasalahan loyalitas dalam bekerja yang dapat dilihat dari aspek-aspek yang dikemukakan yaitu ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Harapannya karyawan memiliki loyalitas kerja di dalam dirinya agar bersedia memberikan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Sudimin, 2003). Vokić dan Hernaus (2015) berpendapat apabila seseorang memiliki loyalitas kerja maka akan memberikan segenap usahanya walau sesulit apapun keadaannya, sehingga memudahkan organisasi mencapai tujuannya.

Faktor-faktor loyalitas kerja menurut Jusuf (dalam Putra, 2018) yaitu rasional, emosional, dan kepribadian. Dari faktor-faktor tersebut maka peneliti memilih menggunakan faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri. Menurut perasaan dan ekspresi diri didapatkan juga melalui seberapa besar seseorang merasakan kesejahteraan dalam dirinya atau biasa disebut sebagai *psychological well-being*. Raz (2004) menyatakan bahwa *psychological well-being* adalah kegiatan sepenuh hati dalam menerima keadaan diri dan sukses dalam menjalin hubungan dengan orang lain sehingga merasakan kebahagiaan dalam hidupnya. Preko dan Adjetey (2013) berpendapat seseorang yang merasakan kebahagiaan akan menunjukkan loyalitas dalam menjalani pekerjaan dengan semangat menyelesaikan pekerjaan, memberikan kesetiaan kepada organisasi, dan bersedia melakukan upaya terbaik untuk kemajuan organisasinya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Masrie (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan hubungan positif antara *psychological well-being* dengan loyalitas kerja pada karyawan. Hasil yang dilakukan Utami (2017) juga menunjukkan hal yang sama yaitu terdapat hubungna antara *psychological well-being* dengan loyalitas kerja karyawan. Oleh karena itu, *psychological well-being* akan menjadi faktor dominan dan variabel bebas dalam peenlitian ini.

Ryff (1989) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan keadaan seseorang yang dapat menerima kekuatan maupun kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Ramos (2007) menjelaskan bahwa *psychological well-being* adalah seseorang yang menjalani kehidupan dengan kebaikan, keharmonisan, dan menjalin hubungan baik dengan orang lain baik antar individu maupun dalam kelompok.

Ryff (1989) menyatakan bahwa terdapat enam dimensi dari *psychological well-being* yaitu pertama dimensi penerimaan diri adalah ciri kesehatan mental serta karakteristik aktualisasi diri, fungsi optimal, dan kematangan. Kedua, dimensi hubungan positif dengan orang lain adalah hubungan interpersonal yang hangat dan saling percaya untuk mencintai. Ketiga, dimensi kemandirian adalah evaluasi diri dengan standar pribadi atau nilai-nilai yang dimiliki, menentukan nasibnya sendiri, dapat menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam cara tertentu. Keempat, dimensi penguasaan lingkungan adalah kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya. Kelima, dimensi tujuan hidup adalah kematangan seseorang yang ditekankan pada pengertian yang jelas dalam tujuan hidup dan kemampuan yang terarah dan intensif untuk memegang keyakinan yang memberikan tujuan dalam hidup. Keenam, dimensi pertumbuhan pribadi adalah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan menyadari potensi diri, keterbukaan terhadap pengalaman baru, pengembangan diri, mencari peningkatan pada diri dan perilaku dari waktu ke waktu.

Menurut Utami (2017) *psychological well-being* dapat berkorelasi dengan berbagai variabel, salah satunya adalah loyalitas kerja. Robertson dan Cooper (2011) menyatakan seseorang yang memiliki *psychological well-being* maka dapat mengerti dan menerima tentang dirinya sendiri, mampu menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, dan memiliki pikiran yang positif terhadap menilai kejadian buruk yang memberikan kebahagian serta kelegaan hati baginya. Pandey dan Khare (2012) berpendapat bahwa pikiran positif dan jiwa yang sehat dapat membuat seseorang loyal terhadap organisasinya dengan antusias menyelesaikan pekejaan, memberikan performa terbaiknya, bersedia memberikan ide-ide yang membangun, dan menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi demi mencapai kesuksesan organisasinya. Menurut Warr dan Nielsen (2014) *psychological well-being* yang tidak terpenuhi menjadikan seseorang merasakan ketidak puasan terhadap hidup, mudah menyerah, keluar dari tujuan awal, dan tidak mau mengembangkan potensi diri. Vokić dan Hernaus (2015) menjelaskan bahwa seseorang yang tidak merasa sejahtera dalam hidup sulit memberikan loyalitas kerjanya sehingga fokus menurun, performa kerja semakin buruk, timbul disiplin yang rendah, bahkan seseorang memilih untuk keluar dari organsiasinya yang membuat organsisasi harus mencari orang lain untuk ditempatkan di posisi tersebut. Chen, dkk. (2002) menyatakan mencari karyawan baru membutuhkan biaya, waktu, dan tenaga yang lebih besar sehingga dapat membuat perusahaan mengeluarkan biaya tambahan hanya untuk merekrut karyawan baru dan harus berusaha dari awal untuk memulai mengelolanya agar sesuai dengan harapan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan loyalitas kerja karyawan honorer di Rumah Sakit dr. Soedjono Magelang?”

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan honorer di Rumah Sakit dr. Soedjono Magelang yang telah bekerja minimal satu tahun. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Purporsive*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 50 subjek.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu Skala *Psychological Well-Being* dan Skala Loyalitas Kerja. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sebelum digunakan dalam penelitian, Skala *Psychological Well-Being* dan Skala Loyalitas Kerja. terlebih dahulu dilakukan validitas isi. Menurut Azwar (2015) validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasikan lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional melalui ahli atau lewat *professional judgement.* Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validitas ini adalah sejauh mana aitem-aitem dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstrak yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

Berdasarkan hasil perhitungan dari daya beda aitem dengan batas kriteria koefisien aitem-total (rix) yang digunakan adalah 0.30. Diperoleh dari Skala Loyalitas Kerja koefisien aitem-total (riX) bergerak 0.303 sampai 0.835 dengan reliabilitas sebesar 0.935. Selanjutnya, dari Skala *psychological well-being* koefisien aitem-total (riX) bergerak 0.320 sampai 0.777 dengan reliabilitas sebesar 0.940. Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.541 (p = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dengan loyalitas kerja karyawan honorer di Rumah Sakit dr. Soedjono Magelang. Artinya, semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi loyalitas kerja pada karyawan honorer. Sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah loyalitas kerja pada karyawan honorer. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Warr dan Nielsen (2014) menjelaskan bahwa *psychological well-being* dapat mempengaruhi seberapa besar tingkat loyalitas yang dimiliki oleh seseorang. Hasil penelitian Masrie (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan hubungan positif antara *psychological well-being* dengan loyalitas kerja pada karyawan.

Kategorisasi skor setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki skor loyalitas kerja yang rendah sebesar 45% (27 subjek) dan *psychological well-being* yang rendah sebesar 43% (24 subjek). Warr dan Nielsen (2014) *psychological well-being* yang tidak terpenuhi menjadikan seseorang merasakan ketidak puasan terhadap hidup, mudah menyerah, keluar dari tujuan awal, dan tidak mau mengembangkan potensi diri. Vokić dan Hernaus (2015) menjelaskan bahwa seseorang yang tidak merasa sejahtera dalam hidup sulit memberikan loyalitas kerjanya sehingga fokus menurun, performa kerja semakin buruk, timbul disiplin yang rendah, bahkan seseorang memilih untuk keluar dari organsiasinya yang membuat organsisasi harus mencari orang lain untuk ditempatkan di posisi tersebut. Ryff (1989) menyatakan memiliki enam dimensi *psychological well-being* yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Dimensi penerimaan diri (*self acceptance*) adalah ciri kesehatan mental serta karakteristik aktualisasi diri, fungsi optimal, dan kematangan (Ryff, 1989). Menurut Warr dan Nielsen (2014) ketika seseorang sulit menerima keadaan diri sendiri membuatnya tidak percaya akan kemampuan yang dimiliki. Seseorang juga akan merasa tertekan atas segala aktivitas yang dijalani, sehingga tidak bersedia menunjukkan loyalitas-nya dengan belajar lebih jauh lagi dan sulit menunjukkan potensi yang ada dalam dirinya.

Potensi diri dapat ditunjukkan apabila seseorang memiliki dimensi hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) dapat terpenuhi yaitu hubungan interpersonal yang hangat dan saling memberi kasih sayang yang kuat untuk semua manusia (Ryff, 1989). Vokić dan Hernaus (2015) berpendapat jika hubungan interpersonal yang buruk dapat menghasilkan ketegangan dalam bekerja bahkan terjadi konflik antar sesama. Kondisi ini membuat karyawan tidak akan fokus menjalani pekerjaan dan berharap pindah ke tempat yang dapat memberikan kenyamanan antara setiap anggota organisasinya.

Karyawan akan fokus menjalani pekerjaan jika menerapkan dimensi kemandirian (*autonomy*) yaitu evaluasi diri dengan standar pribadi atau nilai-nilai yang dimiliki dan menentukan nasibnya sendiri. Menurut Robertson dan Cooper (2011) seseorang yang sulit menentukan nilai terhadap dirinya maka akan menjalani kehidupan dengan penuh keraguan dan ketidakberdayaan. Lebih lanjut, keragua menjadikan karyawan sulit fokus dalam bekerja dan tidak terikat dengan pekerjaannya yang pada akhirnya loyalitas yang dimiliki semakin menurun.

Loyalitas dapat ditingkatkan jika dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) dapat diterapkan yaitu kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya. Roehling, dkk. (2001) menyatakan jika seseorang sulit menciptakan lingkugan sesuai dengan kondisinya maka akan merasa terasingkan, sedih, dan mudah menyalahkan diri sendiri. Hal ini berdampak buruk pada loyalitas kerjanya yaitu lebih lama menyelesaikan pekerjaan dan seseorang mudah keluar dari tempat kerja.

Karyawan dapat mempertahankan diri di tempat kerjanya jika memiliki dimensi tujuan hidup (*purpose in live*) yang merupakan kematangan seseorang yang ditekankan pada pengertian yang jelas dalam tujuan hidup dan kemampuan yang terarah dan intensif untuk memegang keyakinan yang memberikan tujuan dalam hidup. Menurut Robertson dan Cooper (2011) seseorang yang sulit menentukan arah tujuan akan tenggelam dalam kesulitan dan ketegangan di tempat kerjanya. Dengan demikian, loyalitas kerja semakin rendah karena seseorang tidak mau berusaha menyelesaikan permasalahan dan mudah menyerah begitu saja.

Permasalahan yang diselesaikan dengan baik dapat terjadi jika seseorang memiliki dimensi pertumbuhan pribadi (*personal growth*) yaitu kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan menyadari potensi diri dan pengembangan diri. Menurut Pandey dan Khare (2012) jika seseorang tidak menyadari potensi yang dimiliki maka sulit tergerak untuk belajar dan tertutup oleh pengetahuan yang baru. Keadan ini membuat seseorang ketika dihadapkan keadaan menantang maka tidak memiliki alternatif dan tidak mau bertanya kepada orang lain yang akhirnya tidak mampu memberikan hasil yang optimal karena loyalitas kerja semakin rendah.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis dapat diterima yang dilihat dari koefisien (rxy) sebesar 0.541 (p = 0.000). Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dengan loyalitas kerja karyawan honorer di Rumah Sakit dr. Soedjono Magelang. Artinya, semakin tinggi *psychological well-being* maka seseorang cenderung akan merasakan kesejahteraan yaitu menerima setiap kekurangan dalam dirinya, memandang pekerjaan penuh makna penting, dan ketika terjadi kesalahan saat bekerja seseorang mampu mengevaluasi untuk menjadi pribadi yang lebih baik, sehinga menjadikan seseorang cenderung menunjukkan tingginya loyalitas bekerja dengan menaati setiap peraturan, menjaga peralatan kerja dengan baik, dan bersedia menunjukkan performa terbaik. Sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being* cenderung membuat seseorang sulit merasakan kesejahteraan dalam hidup yaitu belum mampu menerima masa lalu maupun kekurangannya dan mudah tertekan jika diberikan beban tugas yang berat, sehingga loyalitas kerja cenderung semakin rendah yaitu menyelesaikan tugas dengan waktu lebih lama dan jika mendapatkan tugas yang berat seseorang sulit menunjukan kemampuan terbaik.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan sumbangan efektif dari variabel *psychological well-being* sebesar 0.292, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* memberikan sumbangan sebesar 29.2% terhadap variabel loyalitas kerjadan sisanya 70.8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa setiap aspek *psychological well-being* dapat memberikan sumbangan terhadaployalitas kerja yaitu aspek penerimaan diri (*self acceptance*) sebesar 10.4%, hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) sebesar 6.6%, kemandirian (*autonomy*) sebesar 1.9%, penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) sebesar 3.6%, tujuan hidup (*purpose in live*) sebesar 3%, dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*) sebesar 3.8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sumbangan efektif terhadap loyalitas kerja diberikan dari aspek penerimaan diri (*self acceptance*). Hal tersebut karena seseorang yang mempu menerima kekurangan dan kemampuannya maka akan berusaha untuk menevaluasi diri, maka seseorang akan menunjukkan loyalitasnya dengan bersedia memberikan performa terbaik, menjaga asset perusahaan, dan bersungguh-sungguh untuk belajar meningkatkan kemampuannya (Jain, Giga, & Cooper, 2013).

**SARAN**

1. **Bagi subjek**

Bagi subjek*,* agar dapat meningkatkan loyalitas kerja melalui *psychological well-being* yang ada di dalam diri dengan menerima kekurangan, menjadikan kelebihan sebagai potensi diri, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, dan peningkatan kualitas diri, sehingga dapat menunjukkan loyalitas kerja dengan bertanggungjawab terhadap pekerjaan, mematuhi prosedur yang berlaku, dan bersedia memberikan kemampuan terbaik untuk hasil kerja yang berkualitas.

1. **Bagi pihak Rumah Sakit dr. Soedjono Magelang**

Bagi pihak Rumah Sakit dr. Soedjono Magelang diharapkan lebih memperhatikan loyalitas kerja karyawan honorer dengan menumbuhkan *psychological well-being* seperti memberikan pehatian dari pihak rumah sakit terhadap kesejahteraan karyawannya dengan memberikan pelatihan agar mengembangkanpotensi yang besar untuk menjalani profesi subjek, memberikan ruang agar subjek bisa mengutarakan pendapatnya, dan bersedia memberikan bantuan ketika subjek mengalami kesulitan dalam bekerja, sehingga kesejahteraan yang dirasakan membuat subjek lebih loyal menjalani pekerjaannya dengan memberikan dedikasi dan performa terbaiknya.

1. **Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini seperti faktor rasional, emosional, dan kepribadian, sehingga dapat mengetahui dan melihat sumbangan seberapa besar efektif dari faktor lain yang berbeda. dari penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dessler, G. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Chen, Z..X., Tsui, A.S., & Farh, J. (2002). Loyalty to supervisor vs organizational commitment: relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(1), 339-356.

Huda, I., & Fahmi, N.A. (2018). *Beban kerja dan loyalitas karyawan pada generasi y di pt. X Yogyakarta.* Diakses tanggal 15 Oktober 2019 dari <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/9802/Indah%20Nurul%20Huda14320057Skripsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Jain, A.K., Giga, S.I., & Cooper, C.L. (2013). *Stress, health and well-being: the mediating role of employee and organizational commitment.* Diakses tanggal 15 Oktober 2019 dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24157512>.

Kitriawaty, D., Setiawati, E.P., & Sumantri, S. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas perawat rumah sakit swasta tipe b di kota bandung. *JSK, 3*(1), 1-7.

Mariana, R., & Irfani, H. (2015). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja perawat honor rsud kabupaten padang pariaman. *Jurnal RAP UNP, 6*(2), 193-202.

Masrie, R.J. (2018). *Psychological well-being*. Diakses tanggal 15 Oktober 2019 dari [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9252/1/Rizky%-20Jessicha%20Masrie%20-%20Fulltext.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9252/1/Rizky%25-20Jessicha%20Masrie%20-%20Fulltext.pdf)

Muntaha., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah (rsud) dokter soedarso pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 8*(1), 602-610.

Pandey, M.C., & Khare, M.R.. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, 1*(8), 26-41.

Preko, A., & Adjetey, J. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives on commercial banks in ghana. *International Journal of Business Researchand Management (IJBRM), 4*(1), 51-62.

Putra, E.T. (2018). Analysis of factors that affect the loyalty of employee of pt. Gersindo minang plantation pasaman barat. E*-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 6*(3), 314 – 321.

Ramos, R.L. (2007). In the eye of the beholder: Implicit theories of happiness among Filipino adolescents. *Philippine Journal of Counseling Psychology, 9*(1), 96-127.

Robbins, S.P. (2008). *Perilaku organisasi edisi kedelapan*. Jakarta : Prenhallindo.

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.

Schultz, D., & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.

Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan, 12*(11), 3-8.

Utami, N.P.W.C. (2017). Hubungan antara psychological well being dengan loyalitas kerja anggota polisi polres di lombok tengah. Diakses tanggal 15 Oktober 2019 dari <http://repository.untagsby.ac.id/306/>

Vokić, N.P., & Hernaus, T. (2015). *The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty – The interplay among the concepts*. Diakses tanggal 15 Oktober 2019 dari <https://hrcak.sr-ce.hr/file/215865>.

Warr, P., & Nielsen, K. (2014). *Wellbeing and work performance.* Diakses tanggal 15 Oktober 2019 dari <https://www.researchgate.net/publication/323268036Wellbeingandworkperformance>.

Zakaria, M.A., Hasanati, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh resiliensi terhadap job insecurity pada pegawai honorer. *E-Journal UMM, 7*(3), 346-358.