

## Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Ketidakamanan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Guru Honorer Di Indonesia

Iza Yulianti<sup>1</sup>, Silvia Kristanti Tri Febriana<sup>2</sup>, dan Ermina Istiqomah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat,  
Jl. A.Yani KM 36,6 Banjarbaru, Kalimantan Selatan

s.kristanti@ulm.ac.id

### Abstrak

Sejatinya Guru PNS maupun honorer memperoleh jaminan kesejahteraan hidup. Faktanya masih ada guru honorer berpenghasilan minim dengan ketidakpastian status. Penelitian ini bertujuan menjelaskan peran kepuasan dan ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis Guru Honorer. Penelitian dilakukan secara *cross sectional* dengan teknik survei dan *convenience sampling* pada 300 Guru honorer berusia minimal 22 tahun. Instrumen penelitian menggunakan skala kesejahteraan psikologis, *Job insecurity scale*, dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Analisis data menggunakan *simple mediation model* Hayes PROCESS. Hasilnya kepuasan signifikan memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis ( $\beta = 0,0027$ ,  $BootSE=0,0061$ ,  $BootCI$  95% [0,0076, 0,0176]). Begitupun kesejahteraan psikologis secara signifikan negatif diprediksi oleh ketidakamanan kerja ( $\beta=-0,0457$ ,  $t=-0,7906$ ,  $p<0,001$ ,  $CI$  95% [-0,2478, 0,1058]). Hal ini membuktikan semakin Guru Honorer merasakan keamanan atas gaji dan status kepegawaiannya maka semakin merasakan kepuasan kerja dan semakin sejahtera secara psikologis. Temuan ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi Pemerintah dalam menentukan kebijakan mengenai jaminan kesejahteraan ekonomi dan kejelasan status guna meningkatkan kesejahteraan psikologis para guru honorer.

**Kata kunci:** Kesejahteraan psikologis, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, Guru honorer

### Abstract

*In fact, both PNS and honorary teachers are guaranteed welfare. However there are still low-income honorary teachers with status uncertainty. This study aims to explain the role of job satisfaction and insecurity on the psychological well-being of honorary teachers. The study was conducted in a cross sectional using survey techniques and convenience sampling on 300 honorary teachers aged at least 22 years. The research instrument uses a psychological well-being scale, Job insecurity scale, and the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Data analysis used the Hayes PROCESS simple mediation model. The result is significant satisfaction mediating the effect of job insecurity on psychological well-being ( $\beta = 0.0027$ ,  $BootSE = 0.0061$ ,  $BootCI$  95% [0.0076, 0.0176]). Likewise psychological well-being is significantly negatively predicted by job insecurity ( $\beta=-0.0457$ ,  $t=-0.7906$ ,  $p<0.001$ , 95% CI [-0.2478, 0.1058]). This proves that the more honorary teachers feel security over their salary and employment status, the more they feel job satisfaction and the more psychologically wellbeing they are. These findings can serve as a basis for consideration for the Government in determining policies regarding economic welfare guarantees and clarity on the status of honorary teachers.*

**Keywords:** Psychological well-being, job insecurity, job satisfaction, honorary teachers

### PENDAHULUAN

Pendidikan berperan dalam membentuk kepribadian suatu bangsa karena dapat mempengaruhi perkembangan dan seluruh aspek kepribadian seseorang (Gunawan & Hendriani, 2020). Guru merupakan profesi yang berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia (Wibowo & Ariani, 2016). Guru setiap hari memiliki kesempatan untuk mempengaruhi kehidupan siswa melalui pengaruh positif guru di kelas untuk mengatasi tantangan pendidikan dan mengarahkan siswa untuk mengembangkan potensi mereka

sepenuhnya (Istiqomah, 2021). Merujuk pada UU No.34 tahun 2005 pasal 24 dalam menjalankan tugas keprofesiannya seorang Guru berhak mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial sehingga selayaknya mendapatkan jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan dan Upah Minimum Kota/Kabupaten. Lebih lanjut, pada Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa guru terdiri dari guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru non-PNS yang disebut guru honorer. Tenaga Honorer berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau jabatan dari dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah dimana penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD). Disisi lain, mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 bahwa Pemerintah Daerah dilarang mengangkat guru tetap non-PNS, namun adanya ketimpangan jumlah guru PNS dengan kebutuhan tenaga pendidik sehingga sekolah banyak merekrut guru honorer. Akhirnya polemik yang terjadi adalah mayoritas pengangkatan guru honorer melalui SK kepala sekolah dengan gaji dibawah upah minimum regional yang bersumber dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Padahal alokasi dana BOS untuk belanja pegawai hanya dibatasi 30% dari total keseluruhan (Meti, 2016).

Kewajiban guru honorer relatif sama dengan guru PNS, namun penghasilan yang diterima sangat jauh berbeda sehingga belum dapat dikatakan sejahtera dalam segi ekonomi (Balkis & Masykur, 2016). Rendahnya kesejahteraan guru honorer memicu tekanan psikis, guru harus menambah kapasitas akademis pembelajaran dengan terus melakukan inovasi dan peningkatan kompetensi diri namun di sisi lain dituntut memenuhi kesejahteraan hidup dengan melakukan usaha atau kegiatan lain (Setiawan & Budiningsih, 2014). Lebih lanjut, semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, kesejahteraan psikologis akan meningkat, sehingga uang dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan akses kesenangan dan realisasi diri untuk mencapai kesejahteraan psikologis (Aisyah & Choisol, 2020). Menurut Istiqomah (2021) kesejahteraan psikologis merupakan kondisi seseorang yang memiliki pandangan positif terhadap dirinya tanpa dibebani oleh masa lalunya. Individu yang sejahtera secara psikologis memiliki motivasi, merasa terlibat dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati pekerjaan serta mampu bertahan lama di dalam pekerjaannya (Berger et al., 2011).

Schütte et al., (2014) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah ketidakamanan kerja. Status guru honorer yang dianggap tidak jelas karena tidak memiliki surat keputusan atau biasa disebut SK mengajar membatasinya untuk memperoleh hak seperti guru PNS (Pangestuti et al., 2021). Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa khawatir dan terancam terkait kelangsungan pekerjaannya di masa mendatang (Nopiando, 2012). Salah satu perilaku yang dirasakan oleh individu dengan ketidakamanan kerja yaitu menurunnya tingkat kepuasan kerja (Prabawa & Suwandana, 2017). Menurut Tanujaya (2012) kesejahteraan psikologis mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin pegawai merasakan kepuasan atas kondisi kerjanya maka semakin sejahtera keadaan psikologisnya secara positif. Hal ini sejalan dengan konsep *a heuristic models* bahwa individu yang merasa tidak aman dengan kondisi kerja akan mempengaruhi sikap puasnya terhadap organisasi sehingga berdampak pada kesejahteraan psikologis (Emberland & Rundmo, 2010). Lebih lanjut *conservation of resources theory* menjelaskan bahwa kelelahan emosional paling mungkin terjadi ketika individu merasa tidak lagi memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasi berbagai stressor yang dihadapi. Keterbatasan sumber daya diri yang tidak mampu diatasi memicu ketegangan psikis yang berdampak pada resiko kelelahan mental (Hobfoll et al., 2018). Merujuk pada teori tersebut

dapat diasumsikan bahwa individu yang merasakan ketidakamanan atas kondisi kerja baik gaji yang minim maupun status kerja yang tidak pasti dapat memicu rasa tidak puas atas pekerjaan yang berdampak pada kesejahteraan psikologis yang minim. Disisi lain, riset terdahulu mengenai kesejahteraan psikologis pada guru honorer telah mengkaji faktor rasa syukur (Aisyah & Chisol, 2020). Penelitian tersebut meneliti salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis guru honorer sedang penelitian saat ini ingin menjelaskan lebih komprehensif mengenai faktor yang berpengaruh pada kesejahteraan psikologis guru honorer. Oleh karena itu merujuk pada *COR theory* penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada guru honorer di Indonesia?

## METODE

Metode penelitian kuantitatif dengan teknik *convenience sampling*, teknik ini digunakan untuk menentukan pemilihan subjek pada tiap Guru Honorer di Indonesia yang berusia minimal 22 tahun. Terdapat tiga instrumen alat ukur dalam penelitian ini yaitu, alat ukur kesejahteraan psikologis dikembangkan oleh Ryff (1995). Skala ini telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Sulistiobudi et al., (2017) dengan reliabilitas alat ukur sebesar 0,962. Ketidakamanan kerja menggunakan *Job Insecurity Scale* dari Francis dan Barling (2005) yang terdiri dari 5 aitem dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Mahaputra et al., (2013) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,81. Kemudian *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) oleh Weiss et al., (1967) yang telah diadaptasi dan dimodifikasi oleh Prihatsanti (2010) untuk mengukur kepuasan kerja dengan nilai reliabilitas sebesar 0,911.

Proses uji coba alat ukur dilakukan terlebih dahulu pada 100 orang dengan kriteria partisipan yang sama sehingga diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* skala kesejahteraan psikologis, *Job Insecurity Scale*, dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* secara berturut-turut adalah: 0.833, 0.803, dan 0.928. Pengumpulan data penelitian dilakukan secara *online survey* menggunakan aplikasi *Google form* pada 300 orang partisipan. Jumlah tersebut sesuai penghitungan *Cohen Statistik Power Analysis* menggunakan *G power* dengan *small effect* = 0.05, *power* = 0.80, *alpha error probability* = 0.05, *predictor* = 2 yang mempersyaratkan batas minimum jumlah partisipan sebanyak 196 orang. Kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan teknik *simple mediation model* Hayes PROCESS.

## HASIL

Berdasarkan deskriptif data menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan usia 22 hingga 30 tahun. Partisipan juga tersebar di seluruh Indonesia dengan jumlah yang lebih banyak berasal dari provinsi Kalimantan Selatan, Jawa Barat, Jawa tengah dan DKI Jakarta. Responden didominasi oleh guru honorer yang berusia 24 tahun sebanyak 44 responden (14,7) dan 23 tahun sebanyak 41 responden (13,7) (lihat tabel 1).

Kategorisasi data menunjukkan bahwa guru honorer yang mengalami ketidakamanan kerja rendah sebanyak 161 subjek (53,7%), sedangkan guru honorer yang mengalami kepuasan kerja tinggi sebanyak 181 subjek (60,3%), serta guru honorer yang mengalami kesejahteraan psikologis yang sedang sebanyak 227 subjek (75,7%) (lihat tabel 2). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan Guru Honorer di Indonesia memaknai rasa aman pada kondisi kerjanya kemudian merasa puas dengan pekerjaannya dan dalam kondisi sejahtera secara psikologis

yang cukup. Meski demikian masih ada Guru Honorer dalam kondisi ketidakamanan kerja yang tinggi dan mengalami ketidakpuasan kerja serta tidak sejahtera secara psikologis (lihat table 2).

**Tabel 1.**  
Deksriptif Data Subjek Penelitian

Kategori	Deskripsi	N	Persentase (%)	
Jenis Kelamin	Laki-laki	109	36,3%	
	Perempuan	191	63,7%	
Usia	22 s/d 30	254	84,7%	
	31 s/d 40	39	12,9%	
	41 s/d 50	7	2,3%	
Provinsi	Aceh	3	1,0%	
	Bali	6	2,0%	
	Banten	6	2,7%	
	Bengkulu	5	1,7%	
	Daerah Istimewa Yogyakarta	10	3,3%	
	DKI Jakarta	20	6,7%	
	Gorontalo	5	1,7%	
	Jambi	2	0,7%	
	Jawa Barat	36	12,0%	
	Jawa Tengah	33	11,0%	
	Jawa Timur	26	8,7%	
	Kalimantan Barat	1	0,3%	
	Kalimantan Selatan	59	19,7%	
	Kalimantan Tengah	11	3,7%	
	Kalimantan Timur	6	2,0%	
	Kalimantan Utara	1	0,3%	
	Lampung	4	1,3%	
	NTB	2	0,7%	
	NTT	3	1,0%	
	Papua Barat	1	0,3%	
	Riau	8	2,7%	
	Sulawesi Selatan	10	3,3%	
	Sulawesi Tengah	4	1,3%	
	Sulawesi Utara	10	3,3%	
	Sumatera Barat	13	4,3%	
	Sumatera Utara	4	1,3%	
	Sumatera Selatan	9	3,0%	
	Total		300	100%

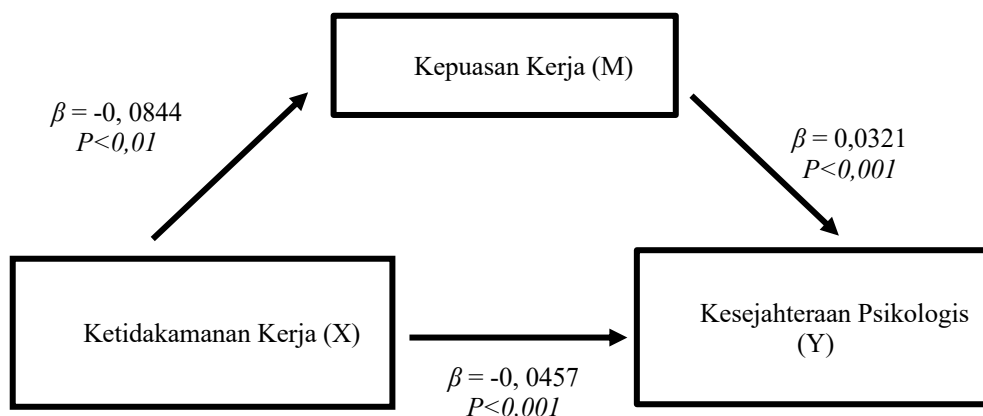
**Tabel 2.**

Kategorisasi Data Ketidakamana Kerja, Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis

Kategorisasi Variabel Penelitian	Rendah		Sedang		Tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ketidakamanan Kerja	161	53,7	87	29,0	52	17,3
Kepuasan Kerja	24	8,0	95	31,7	181	60,3
Kesejahteraan Psikologis	3	1,0	227	75,7	70	23,2

Hasil uji prasyarat parametrik menunjukkan bahwa normalitas residual variabel ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis (*Asymp. Sig.* = 0,065), normalitas residual kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis (*Asymp. Sig.* = 0,053) dan normalitas residual ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis (*Asymp. Sig.* = 0,054). Seluruh data terdistribusi dengan normal dengan kriteria *Asymp. Sig.* > 0,05. Berdasarkan data linearitas, seluruh variabel memperoleh hasil *Sig.* > alpha 0,05 yaitu ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis (*Sig.* = 0,700), ketidakamanan kerja terhadap kepuasan Kerja (*Sig.* = 0,271), kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja (*Sig.* = 0,643). Berdasarkan uji heterokedastisitas nilai signifikansi nilai ketidakamanan kerja ( $p = 0,717$ ) dan kepuasan kerja ( $p = 0,971$ ) yang lebih besar dari 0.05 ( $p > 0,05$ ). Melalui uji multikolinieritas ketiga variabel menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu (*Tolerance* = 0,993 dan VIF = 1,007. Hal ini menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi dasar dilakukannya analisis.

Lebih lanjut, analisis hipotesis menggunakan IBM SPSS *Statistics* 25 dengan analisis regresi mediasi PROCESS v4.2 model 4, *bootstrapping* 5000, dan *heteroscedasticity-consistent inverence* (HC4) pada sampel partisipan sebanyak 300 orang. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja sebagai mediator,  $\beta=0,0027$ , *BootSE*=0,0061, *BootCI* 95% [0,0076, 0,0176] (lihat gambar 1). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja signifikan memprediksi kesejahteraan psikologis,  $\beta=-0,0457$ ,  $t=-0,7906$ ,  $p<0,001$ , *CI* 95% [-0,2478, 0,1058]. Terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kerja,  $\beta= -0,0844$ ,  $t= -1,4626$ ,  $p<0,001$ , *CI* 95% [-6404, 0,0,0929]. Serta terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja signifikan mempengaruhi kesejahteraan psikologis,  $\beta= 0,0321$ ,  $t= 0,5520$ ,  $p<0,001$ , *CI* 95% [0,0715, 0,0402].



Gambar 1. Skema Hasil Uji Hipotesis antar variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis

## DISKUSI

Berdasarkan uji hipotesis dengan regresi model mediasi PROCESS Hayes (2018) dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor diterima, kepuasan kerja dapat memberikan efek mediasi terhadap ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Hasil uji hipotesis dalam

penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terkonfirmasi, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa faktor ketidakamanan yang dirasakan oleh guru honorer menimbulkan ketidakpuasan atas kondisi kerja. Rasa ketidakpuasan kerja yang tidak dapat direpresi berdampak pada kesejahteraan psikologis. Temuan ini sejalan dengan *COR theory* dari Hobfoll et al., (2018) yang mana individu yang mengalami ketegangan psikis karena sumberdaya diri yang kurang memadai atau tidak sesuai harapan dapat mempengaruhi kelelahan mental. Temuan ini juga sejalan dengan Emberland dan Rundmo (2010) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan efek mediasi pada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Maryatmi (2019) yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya keamanan kerja tidak secara otomatis berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kesejahteraan melainkan melalui kepuasan kerja pengaruh tersebut baru dapat terlihat, sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efek kepuasan kerja sebagai mediator dapat terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis.

Lebih lanjut, terdapat pengaruh langsung signifikan negatif antara ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin individu memiliki rasa aman atas status kerja maupun gaji maka akan semakin merasa sejahtera secara psikologis, sebaliknya ketika individu merasa ketidakamanan atas kejelasan status kerja ataupun gaji yang minim maka semakin individu rentan mengalami kondisi psikologis yang tidak sejahtera. Temuan ini didukung oleh penelitian Lisa et al., (2020) yang menunjukkan hasil pengaruh negatif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Penurunan tingkat kesejahteraan psikologis berasal dari ketidakamanan kerja yang dapat menyebabkan stres di lingkungan tempat seseorang bekerja.

Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketika seorang guru honorer merasakan kemaman atas kejelasan status kerja dan gaji maka semakin meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya semakin seorang guru honorer merasakan ketidakamanan atas kondisi kerjanya maka semakin memicu ketidakpuasan kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Dihan dan Prasetyo (2022) yang pada hasil penelitiannya menemukan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara parsial menengahi efek dari ketidakamanan kerja. Sejalan dengan hal ini kepuasan kerja terkonfirmasi memiliki pengaruh langsung signifikan positif terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin guru honore merasakan kepuasa kerja makin semakin sejahtera pula kondisi psikologisnya. Adiati (2021) mendukung hasil temuan ini yang mana meski seorang pegawai dihadapkan pada situasi yang tidak menguntungkan atau tidak sesuai dengan harapan namun kondisi kerja yang dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan jiwa menimbulkan kondisi psikologis yang sejahtera. Hasil penelitian lainnya oleh Krings (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan yang efektif ke arah positif antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi itu memiliki kesehatan yang lebih baik sehingga lebih mampu mengatasi situasi yang menantang di tempat kerja, memiliki kinerja yang lebih baik dan tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Pada hasil perhitungan kategorisasi ditemukan bahwa sebagian besar guru honorer memiliki ketidakamanan kerja dalam kategori yang rendah yaitu 53,7% responden. Meskipun memiliki ketidakjelasan terkait status kepegawaian namun, guru honorer pada penelitian ini dinilai mampu menyikapi situasi tersebut. Hal ini karena guru honorer menunjukkan bahwa mereka memiliki mental yang tangguh terhadap ancaman ketidakamanan kerja (Amalia et al., 2020).

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Bonanno (2021) yang menyebutkan bahwa individu dengan mental tangguh, kecil kemungkinannya untuk mengalami efek negatif dari ketidakamanan kerja, karena mereka akan berusaha beradaptasi pada situasi negatif yang tengah dihadapi. Hasil temuan ini juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik demografis meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan dan tingkat pendidikan. Semakin tinggi usia seseorang, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja. Pada penelitian ini, responden didominasi oleh guru honorer yang berusia 24 tahun sebanyak 44 responden (14,7) dan 23 tahun sebanyak 41 responden (13,7) sehingga memungkinkan hasil penelitian dengan tingkat ketidakamanan kerja yang rendah. Faktor lain yaitu *locus of control* yang dimiliki seseorang juga dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja karena berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan (Prestiana & Putri, 2013). Selanjutnya, meskipun memiliki upah yang tergolong rendah, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru honorer tergolong tinggi. Hal ini karena terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti ketika guru honorer menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja serta kemampuan dalam proses mengajar sehingga siswa antusias dengan apa yang disampaikan (Fitria & Nio, 2020). Penelitian yang dilaksanakan secara *online* ini salah satunya yaitu tidak dapat melihat secara langsung proses pengisian skala oleh responden. Selain itu penelitian ini dilakukan hanya dalam satu waktu pengambilan data saja dan terbatas mengkaji faktor internal saja.

### KESIMPULAN

Mengacu pada *COR theory* penelitian ini membuktikan bahwa kesejahteraan psikologi seorang guru honorer dipengaruhi oleh faktor kepuasan dan keamanan kerja. Artinya seorang guru honorer merasa sejahtera secara psikologis apabila merasakan kepuasan atas kondisi kerja yang dipicu oleh keamanan akan kepastian status kerja maupun gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Adanya penerimaan status dan kompensasi yang diperoleh mampu menciptakan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Peneliti selanjutnya disarankan dapat mengkaji dengan pendekatan studi longitudinal yang diukur pada waktu yang berbeda. Selain itu proses pengambilan data dengan *paper based test* atau secara langsung dapat meminimalisir terjadinya bias seperti *double data* yang memungkinkan terjadinya pada proses pengambilan data secara *online*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adiati, R. P., & Marcheline, A. R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1319–1330.
- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. *Proyeksi*, 13(2), 109. <https://doi.org/10.30659/jp.13.2.109-122>
- Amalia, G., Istiqomah, E., Akbar, N., (2020). Perbedaan Job Insecurity pada Pegawai Kontrak dengan Guru Honorer di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 3, 34–38. <http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/1571%0Ahttp://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/viewFile/1571/1254>
- Balkis, A. S., & Masykur, M. A. (2016). Memahami subjective well-being guru honorer sekolah dasar negeri (sebuah studi kualitatif fenomenologis). *Jurnal Empati*, 5(2), 223–228.

- <https://doi.org/10.12962/j23373520.v7i2.37022>
- Berger, C., Alcalay, L., Torretti, A., & Milicic, N. (2011). Socio-emotional well-being and academic achievement: evidence from a multilevel approach. *Psicologia: Reflexao e Critica*, 24(2), 344–351. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722011000200016>
- Bonanno, G. A. (2021). The Resilience Paradox. *European Journal Of Psychotraumatology*, 12, 1942642, 1–8. [doi.org/10.1080/20008198.2021](https://doi.org/10.1080/20008198.2021).
- Chandra, A., & Dirdjo, M. (2018). Hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja. 000, 112–119. <https://dspace.umkt.ac.id/handle/463.2017/967>
- Dihan, F. N., & Prasetyo, F. N. D. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *AMIK PGRI Kebumen*, 1(1), 73–91.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48(4), 452–459. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.12.002>
- Fitria, S., & Nio, S. R. (2020). Kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada Guru Honorer Sma Swasta Bukittinggi. *Proyeksi*, 15(2), 131. <https://doi.org/10.30659/jp.15.2.131-140>
- Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 250–261. <https://doi.org/10.1037/h0087260>
- Gunawan, L. R., & Hendriani, W. (2020). Psychological well-being pada Guru Honorer di Indonesia : A Literature Review Lalu. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 105–113., 4, 105–113.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Istiqomah, N. (2021). Kesejahteraan psikologis guru honorer di SMA Negeri 13 Depok. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5(1), 48–54. <https://doi.org/10.26539/terapeutik.51555>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Krings. (2020). The relationship between job satisfaction and psychological wellbeing of graduates: The moderating effects of psychological capital and work centrality. *Unpublished Masters thesis*, 4(3), 1–52.
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan psikologis ditinjau dari ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Mahaputra, B., Psikologi, F., Riantoputra, C. D. S., Psikologi, F., Respati, A., Psikologi, F., Mahaputra, B., Riantoputra, C. D. S., & Respati, A. (2013). *Makara Human Behavior Studies in Asia Peran Employability dalam Hubungan Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Peran Employability dalam Hubungan Job Insecurity dan Kepuasan Kerja*. 17(2), 90–98. <https://doi.org/10.7454/mssh.v17i2.2954>
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*. CV.Pena Persada.
- Meti. (2016). *Guru Honorer Polemik Yang Tak Kunjung Membaik*. BEM REMA UPI.



- <http://bem.rema.upi.edu/>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>
- Pangestuti, T. T. A., Wulandari, R., Jannah, E. M., & Setiawan, F. (2021). Permasalahan guru honorer terkait kebijakan penghentian rekrutmen guru pns menjadi pppk. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4), 1133–1138.
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer sekolah dasar negeri di Bekasi Selatan. *Soul*, 6(1), 57–76.
- Prihatsanti, U. (2010). Hubungan kepuasan kerja dan need for achievement dengan kecenderungan resistance to change pada Dosen Undip Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 78–86.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(8), 897–907. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>
- Setiawan, H., & Budiningsih, T. E. (2014). Psychological well-being pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang. *Educational Psychology Journal Universitas Negeri Semarang Indonesia*, 3(1), 8–14.
- Sulistiobudi, R. A., Kadiyono, A. L., & Batubara, M. (2017). Menemukan kesejahteraan psikologis dibalik profesi dosen : psychological contract sebagai salah satu prediktor tercapainya psychological well being pada dosen. *Humanitas*, 14(2), 120. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v14i2.6042>
- Tanujaya, W. (2012). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis ( psychological well being ) pada karyawan cleaner ( studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar ump di Pt . Sinergi Integra Services , Jakarta ). November 2011.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Wibowo, D. H., & Ariani, D. S. (2016). Identifikasi aspek-aspek ketidakamanan kerja (job insecurity) pada guru honorer di sekolah pinggiran. In *Mind Set: Vol. Vol. 7* (hal. 12–19).