

PENINGKATAN MODAL PSIKOLOGIS UNTUK DAPAT BERTUMBUH BAGI KARYAWAN PUSKESMAS

INCREASING PSYCHOLOGICAL CAPITAL TO FLOURISH FOR PUBLIC HEALTH CENTER EMPLOYEES

Sri Mulyani Indarwati¹ & Alifah Nabilah Masturah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Malang
alifah_nabilah@umm.ac.id

ABSTRACT

Public health center employees need to flourish in order to provide good work performance. One way to grow is to have psychological capital. The purpose of this study is to find out whether psychological capital has an influence on the flourishing of public health center employees. This research is non-experimental quantitative research using correlational methods. The number of subjects in this research was 147 employees who work at one of the public health centers in Bima Regency. This study used a simple random sampling technique to determine the number of subjects. The scale used the Compound Psychological Capital Scale-Revision (CPC-12R) and the Flourishing Scale (FS). The data analysis technique used linear regression analysis. The results showed that psychological capital has an influence on the flourishing of public health center employees. Meanwhile, the results of each dimension of psychological capital showed that only the dimensions of hope, self-efficacy, and resilience affect flourishing. However, optimism dimension has no effect on flourishing.

Keywords: *flourishing, psychological capital, public health center employees*

ABSTRAK

Karyawan puskesmas perlu untuk bertumbuh agar bisa memberikan performa kerja yang baik. Salah satu cara untuk bertumbuh adalah dengan memiliki *psychological capital*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *flourishing* pada karyawan puskesmas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimen dengan menggunakan metode korelasional. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 147 karyawan yang bekerja pada salah satu puskesmas yang ada di Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* untuk menentukan jumlah subjek. Skala yang digunakan adalah *Compound Psychological Capital Scale-Revision* (CPC-12R) dan *Flourishing Scale* (FS). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier. Hasil analisis menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *flourishing* pada karyawan puskesmas. Sementara, untuk hasil analisis setiap dimensi *psychological capital* menunjukkan hanya dimensi harapan, efikasi diri, dan resiliensi yang mempengaruhi *flourishing*. Namun, dimensi optimisme tidak berpengaruh terhadap *flourishing*.

Kata Kunci: *flourishing, karyawan puskesmas, psychological capital*

PENDAHULUAN

Sebagai tenaga kesehatan di instansi pelayanan kesehatan, tentunya karyawan ingin hidup dalam kondisi yang sejahtera. Kesejahteraan tenaga kesehatan saat merawat pasien akan berdampak positif bagi tenaga kesehatan itu sendiri dan tempat kerjanya. Kesejahteraan tenaga kesehatan juga merupakan salah satu indikator keberhasilan instansi pelayanan kesehatan. Kesejahteraan suatu organisasi dapat diukur dengan menggunakan konsep psikologi positif yang akan mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan organisasi berdampak positif terhadap kinerja tenaga kesehatan (Marwanto, 2022).

Tenaga kesehatan yang memiliki kondisi psikologis yang positif cenderung melakukan pekerjaan dengan bahagia dan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Pendekatan psikologi positif dalam instansi pelayanan kesehatan sangat penting untuk mengoptimalkan kontribusi individu, tim, dan pemimpin dalam instansi pelayanan kesehatan sehingga pengembangan instansi tersebut lebih optimal. Instansi pelayanan kesehatan yang optimal akan berkembang dengan baik jika tenaga kesehatannya mengalami kesejahteraan atau dalam psikologi positif yaitu *flourishing* (Marwanto, 2022).

Istilah *flourishing* dalam psikologi positif diartikan sebagai kondisi dimana seseorang atau suatu kelompok menunjukkan perkembangan yang optimal dan fungsi-fungsinya telah berjalan dengan sangat baik. Seseorang tersebut dapat berkembang secara penuh karena telah menjalani hidup yang baik. Konsep ini sepintas mirip dengan konsep aktualisasi diri, tetapi *flourishing* merupakan konsep yang lebih dapat diukur (Marwanto, 2022).

Pada salah satu puskesmas yang ada di Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB) masih banyak karyawan yang belum mendapatkan gaji yang memadai. Banyak dari karyawan tersebut mendapatkan gaji yang sangat jauh dari kata layak jika dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan mereka yang mengharuskan mereka untuk bekerja penuh waktu setiap hari. Padahal gaji sangat mempengaruhi motivasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap kinerjanya di tempat kerja. Karyawan yang mendapatkan gaji yang memadai cenderung akan bekerja dengan optimal di tempat kerja (Norawati et al., 2022; Vivit Andelina, Sukri Palutturi, 2018; Waworuntu, 2022).

Tenaga kesehatan di puskesmas perlu memiliki kompetensi yang memadai agar dapat memberikan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat. Tenaga kesehatan yang melakukan praktik kerja, khususnya di instansi pemerintah telah dianggap memiliki kompetensi yang layak untuk memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan tenaga kesehatan hanya bisa melakukan aktivitas pelayanan kesehatan, jika mereka telah mendapatkan Surat Tanda Registrasi (STR) yang diperoleh setelah dinyatakan lulus (kompeten) dari Uji Kompetensi Tenaga Kesehatan (Nurlinawati et al., 2020).

Namun, pada puskesmas yang sudah disebutkan sebelumnya masih banyak karyawannya yang memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang masih kurang. Sebagian besar tenaga kesehatannya hanya memiliki pendidikan tingkat diploma 3 dan bahkan ada yang masih diploma 1. Karyawan yang baru bekerja memiliki jam terbang yang masih kurang dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Padahal tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sangat mempengaruhi performa kerja tenaga kesehatan. Selain itu, landasan keilmuan yang kuat dan hasil-hasil penelitian yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kompetensi, kemampuan berpikir kritis, kemampuan mengambil keputusan yang tepat dan kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan praktik dan berinteraksi dengan profesi lain (Asmi & Haris, 2020; Gede Juanamasta et al., 2021; Maryam, 2019).

Tenaga kesehatan di puskesmas juga perlu memberikan kontribusi sosial kepada masyarakat dengan memberikan layanan peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif) kepada masyarakat luas (Mujiarto et al., 2019). Individu yang memberikan dukungan, pertolongan, dan berbagi kepada orang lain akan membawa kebaikan dan kesehatan bagi diri individu itu sendiri (Diener et al., 2010).

Tenaga kesehatan dalam bekerja juga perlu memiliki hubungan yang saling mendukung dengan rekan kerjanya, terlibat dan fokus pada pekerjaannya, optimis terhadap masa depan, dan mampu menerima dan menghargai diri mereka dengan baik agar mereka dapat memaksimalkan fungsi dirinya dan dapat bekerja dengan optimal (Istriawan et al., 2021; Kailola, 2018; Noviza, 2022; Yudha & Fikri, 2015).

Memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, merasa optimis, menerima dan menghargai diri, memiliki tujuan dan kebermanaan dalam hidup, memiliki

kompetensi, serta berkontribusi kepada orang lain tersebut merupakan karakteristik dari individu yang *flourish* (Diener et al., 2010). Hal ini membuat karyawan di puskesmas sangat perlu untuk menjadi individu yang memiliki *flourishing* yang tinggi. Individu yang memiliki *flourishing* yang tinggi adalah individu yang bertumbuh secara psikologis dan mampu mengoptimalkan dirinya.

Flourishing sangat penting dalam pekerjaan. Pada bidang perawatan klinis, konsep *flourishing* berpotensi memandu dokter dalam menilai kesejahteraan pribadi mereka sendiri serta memberikan perawatan yang lebih baik yang berpusat pada pasien (VanderWeele et al., 2019). Selain itu, *flourishing* yang tinggi juga mampu mengurangi resiko gangguan suasana hati dan gangguan kecemasan pada individu (Schotanus-Dijkstra et al., 2017). Ketika karyawan tidak mengalami gangguan suasana hati maupun gangguan kecemasan, ia akan dapat menampilkan kinerja yang baik di tempat kerja.

Flourishing di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan *Person-Environment Fit* (PEF), *in-role performance*, dan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB). PEF terkait dengan sikap kerja yang penting seperti kepuasan kerja pada karyawan. *In-role performance* terkait dengan usaha yang diharapkan untuk dipenuhi oleh karyawan sebagaimana ditetapkan dalam persyaratan pekerjaannya. OCB merupakan perilaku kerja tambahan yang dilakukan oleh karyawan di luar kewajiban kerjanya yang membuat tempat kerjanya lebih efektif (Sumiati et al., 2018). Sementara itu, *flourishing* di tempat kerja memiliki hubungan yang negatif dengan keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya (Redelinguys et al., 2019b).

Penelitian lain terkait *flourishing* mengungkapkan bahwa dibandingkan dengan karyawan yang memiliki skor *flourishing* rendah, karyawan yang mendapat skor tinggi dalam *flourishing* merasa lingkungan kerja mereka secara signifikan lebih menghormati, mendukung, peduli, bernilai, menginspirasi, dan memberikan pemakluman kepada mereka (Redelinguys et al., 2019a). Perasaan didukung, dihormati, dan dipedulikan oleh organisasi tempat kerja akan meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri (Pratiwi & Muzakki, 2021).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *flourishing* pada individu, baik itu dari luar dirinya, maupun dari dalam diri individu itu sendiri. Faktor dari luar diri individu terdiri dari dukungan sosial, tingkat pendidikan, kondisi ekonomi, hubungan kerja,

dukungan organisasi, komunitas religius, dan keterkaitan dengan alam (Capaldi et al., 2015; Colbert et al., 2016; Imran et al., 2020; VanderWeele, 2017). Faktor dari dalam diri individu terdiri dari kepribadian, jenis kelamin, welas asih, dan *psychological capital* (Afzal, 2020; Akin & Akin, 2015; Freire et al., 2020; Ho & Chan, 2022; Santisi et al., 2020; Schotanus-Dijkstra et al., 2016; Selvaraj & Bhat, 2018; Villieux et al., 2016; Yogendra Verma & Gyanesh Kumar Tiwari, 2017).

Psychological capital merupakan kapasitas dasar dalam diri individu yang berguna untuk memotivasi, melakukan proses kognitif, berjuang, dan menunjukkan performa yang baik di tempat kerja (Finch et al., 2020; Freire et al., 2020; Ho & Chan, 2022; Santisi et al., 2020; Selvaraj & Bhat, 2018). Hal ini membuat peneliti ingin meneliti pengaruh *psychological capital* terhadap *flourishing* pada karyawan di instansi pelayanan kesehatan seperti puskesmas.

Semua dimensi dari *psychological capital* terbukti dapat mempengaruhi *flourishing* individu. Dimensi harapan yang merupakan teori yang diciptakan untuk mengetahui apa yang membedakan antara individu yang satu dengan yang lainnya dalam mencapai kesuksesan dapat mempengaruhi tingkat *flourishing* yang individu (Bragg et al., 2022; Gallagher & Lopez, 2009). Dimensi efikasi diri yang merupakan keyakinan individu terkait kemampuannya untuk menggapai tujuan yang ia miliki dapat mempengaruhi *flourishing* individu (Lipson & Eisenberg, 2018; Masturah & Hudaniah, 2022; Xie et al., 2020) (Lipson & Eisenberg, 2018; Masturah & Hudaniah, 2022; Xie et al., 2020).

Dimensi resiliensi yang tinggi terkait dengan masalah kesehatan mental, sosial, dan fisik yang sedikit serta *flourishing* yang tinggi (Yildirim, 2019). Dimensi optimisme dikaitkan dengan berbagai bentuk kesejahteraan. Individu yang ditandai dengan tingkat optimisme yang tinggi lebih cenderung memiliki kesejahteraan psikologis dan fisik yang lebih baik serta memiliki *flourishing* (Bouchard et al., 2017). Selain itu, optimisme merupakan salah satu aspek dari teori *flourishing* yang dibuat oleh Diener et al. (Diener et al., 2010).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *flourishing*. Dengan adanya pengaruh dari *psychological capital* terhadap *flourishing* tersebut, maka penting untuk mengetahui bagaimana kondisi *psychological capital* karyawan dan bagaimana pengaruhnya terhadap *flourishing*

mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap *flourishing* pada karyawan puskesmas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimen dengan pendekatan korelasional. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan total subjek yang terlibat adalah sebanyak 147 karyawan yang bekerja di salah satu puskesmas yang ada di Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB).

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (X) *psychological capital* dan variabel terikat (Y) *flourishing*. *Psychological capital* diukur menggunakan skala *psychological capital* yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia berdasarkan skala asli yang disusun oleh Dudasova et al. (Dudasova et al., 2021). Skala *psychological capital* ini memiliki reliabilitas sebesar 0,69 untuk dimensi optimisme; 0,71 untuk dimensi harapan; 0,84 untuk dimensi efikasi diri; dan 0,82 untuk dimensi resiliensi. *Flourishing* diukur menggunakan skala *flourishing* yang disusun oleh Diener et al. (Diener et al., 2010). Skala *flourishing* ini memiliki reliabilitas sebesar 0,87.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana untuk skor total *psychological capital* terhadap *flourishing* dan analisis regresi linier berganda untuk tiap dimensi *psychological capital* terhadap *flourishing*. Uji regresi linier sederhana dilakukan karena skala *psychological capital* dalam penelitian ini bersifat multidimensi yang diklaim bisa untuk penilaian total (tidak per dimensi). Sementara itu, uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari tiap dimensi *psychological capital* dan *psychological capital* secara simultan terhadap *flourishing*.

HASIL PENELITIAN

Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 147 orang dengan rentang usia 21-60 tahun. Subjek yang berusia 21-30 tahun sebanyak 67 orang (46,6%), 31-40 tahun sebanyak 53 orang (36,0%), 41-50 tahun sebanyak 20 orang (13,6%), dan 51-60 tahun sebanyak 7 orang (4,8%). Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 47 orang laki-laki (32,0%) dan 100 perempuan (68,0%) dengan tingkat pendidikan

SMA/ sederajat sebanyak 12 orang (8,2%), D1/D2/D3 sebanyak 72 (49,0%), D4/S1 sebanyak 61 orang (41,5%), dan S2 sebanyak 2 orang (1,4%). Dari total subjek yang ada, sebanyak 35 orang belum menikah (23,8%), 108 orang sudah menikah (73,5%), dan 4 orang janda/duda (2,7%). Subjek berasal dari beberapa suku yaitu Bima sebanyak 145 orang (98,6%) dan Non-Bima yang terdiri dari Jawa dan Bugis masing-masing sebanyak 1 orang (1,4%). Subjek pada penelitian ini terdiri dari 8 orang yang tidak memiliki jabatan (5,4%), 128 orang staf (87,1%), 4 orang kepala bagian (2,7%), dan 7 orang dengan jabatan lainnya seperti petugas keamanan, kebersihan, dan tukang masak (4,8%).

Tabel 1. Analisis Regresi

Variabel	B	β	SE	R	R ²
<i>Psychological capital</i>	0,591	0,785	0,039	0,785**	0,616
Optimisme	0,247	0,083	0,215	0,794**	0,631
Harapan	0,611*	0,237	0,246		
Efikasi diri	0,939**	0,399	0,207		
Resiliensi	0,450*	0,167	0,233		

*p < 0,05; **p < 0,01

Pada tabel 1 tersaji hasil analisis uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier sederhana untuk skor total *psychological capital* terhadap *flourishing* dan uji regresi linier berganda untuk tiap dimensi *psychological capital* terhadap *flourishing*. Dari hasil uji tersebut dapat dilihat bahwa untuk pengujian regresi linier sederhana dari *psychological capital* terhadap *flourishing*, *psychological capital* ($\beta=0,785$; $p<0,01$) dapat memprediksi *flourishing* dengan besar hubungan antara keduanya ($R=0,785$) cukup erat dan sumbangan efektif dari *psychological capital* terhadap *flourishing* adalah sebesar 61,6%. Sementara itu, untuk pengujian regresi linier berganda dari tiap dimensi *psychological capital* terhadap *flourishing*, *psychological capital* secara simultan ($p<0,01$) dapat memprediksi *flourishing* dengan besar hubungan antara keduanya ($R=0,794$) cukup erat dan sumbangan efektif dari *psychological capital* terhadap *flourishing* adalah sebesar 63,1%. Namun, jika dilihat dari tiap dimensi *psychological capital*, hanya dimensi harapan ($\beta=0,237$; $p<0,05$), efikasi diri ($\beta=0,399$; $p<0,01$) dan

resiliensi ($\beta=0,167$; $p<0,05$) yang dapat memprediksi *flourishing*. Sedangkan, dimensi optimisme ($\beta=0,083$; $p>0,05$) tidak dapat memprediksi *flourishing*.

Pada tabel 2 terlihat hasil uji korelasi antar variabel. Suatu variabel dapat dikatakan berkorelasi dengan variabel lain jika nilai $p < 0,05$ atau $< 0,01$. Dari hasil uji tersebut terlihat bahwa *flourishing* berkorelasi dengan *psychological capital* ($r=0,636$; $p<0,01$) dan semua dimensi dari *psychological capital* yaitu optimisme ($r=0,425$; $p<0,01$), harapan ($r=0,567$; $p<0,01$), efikasi diri ($r=0,601$; $p<0,01$); dan resiliensi ($r=0,526$; $p<0,01$), namun tidak berkorelasi dengan semua variabel demografi. Selain itu, dari tabel tersebut terlihat bahwa *psychological capital* memiliki korelasi dengan beberapa variabel demografi yaitu jenis kelamin ($r=0,178$; $p<0,05$) dan pendidikan ($r=0,229$; $p<0,01$). Beberapa dimensi dari variabel *psychological capital* juga memiliki korelasi dengan beberapa variabel demografi, yaitu dimensi optimisme dengan jenis kelamin ($r=0,240$; $p<0,01$) dan pendidikan ($r=0,261$; $p<0,01$), harapan dengan jenis kelamin ($r=0,194$; $p<0,05$) dan pendidikan ($r=0,175$; $p<0,05$), dan resiliensi dengan pendidikan ($r=0,243$; $p<0,01$).

Tabel 2. *Deskriptif Statistik dan Korelasi Antar-Variabel*

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Usia	1,776	0,858	-											
2. Jenis kelamin	1,680	0,468	-0,013	-										
3. Pendidikan	2,361	0,651	0,166*	0,006	-									
4. Pernikahan	1,789	0,472	0,389**	-0,063	-0,058	-								
5. Suku	1,014	0,116	-0,030	-0,046	0,126	-0,202*	-							
6. Jabatan	2,068	0,519	0,170*	0,080	0,154	0,191*	-0,169*	-						
7. Optimisme	16,735	1,807	-0,040	0,240**	0,261**	0,006	-0,025	0,028	-					
8. Harapan	15,986	2,087	0,053	0,194*	0,175*	0,151	-0,092	0,122	0,587**					
9. Efikasi diri	15,639	2,278	-0,024	0,078	0,154	0,122	0,003	0,074	0,467**	0,704**	-			
10. Resiliensi	16,429	1,997	-0,051	0,055	0,243**	0,133	-0,065	0,122	0,485**	0,600**	0,683**	-		
11. <i>Psychological Capital</i>	64,789	7,130	-0,027	0,178*	0,229**	0,115	-0,047	0,102	0,715**	0,889**	0,873**	0,803**	-	
12. <i>Flourishing</i>	50,048	5,370	-0,047	0,072	0,139	0,131	-0,061	0,045	0,425**	0,567**	0,601**	0,526*	0,636**	-

Catatan: M = Mean; SD = Standar Deviasi; *p < 0,05; ** p < 0,01

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa dari semua dimensi *psychological capital*, hanya harapan, efikasi diri dan resiliensi yang memiliki pengaruh yang signifikan ($p < 0,05$) terhadap *flourishing*, sementara optimisme tidak memiliki pengaruh yang signifikan ($p > 0,05$) seperti yang ditunjukkan pada tabel 1. Ini berarti walaupun *psychological capital* secara simultan dapat mempengaruhi *flourishing*, namun hanya dimensi harapan, efikasi diri, dan resiliensi yang memiliki pengaruh terhadap *flourishing*, sementara dimensi optimisme tidak memiliki pengaruh terhadap *flourishing*. Dari hasil ini juga, diketahui bahwa sumbangan efektif dari seluruh dimensi *psychological capital* secara simultan adalah sebesar 63,1%. Nilai ini lebih besar jika dibandingkan dengan sumbangan efektif dari keseluruhan total *psychological capital* yaitu sebesar 61,6%. Ini berarti walaupun *psychological capital* secara keseluruhan dapat mempengaruhi *flourishing*, namun yang paling berperan dalam mempengaruhi *flourishing* adalah dimensi efikasi diri, harapan, dan resiliensi. Itu sebabnya ketika perhitungan skor *psychological capital* dibagi perdimensi membuat variabel ini memiliki sumbangan efektif yang lebih besar terhadap *flourishing* jika dibandingkan dengan nilai skornya secara keseluruhan. Dari hasil ini juga, dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh dari *psychological capital* terhadap *flourishing* terbukti benar ($p < 0,05$).

Adanya pengaruh dan hubungan dari *psychological capital* terhadap *flourishing* pada penelitian ini adalah karena setiap individu dapat mencapai *flourish* ketika ia mampu mengoptimalkan kemampuannya sesuai dengan kebajikan dan kekuatan yang dimilikinya (Daulay et al., 2021). Cara yang bisa dilakukan untuk memiliki performa yang optimal yaitu dengan mengembangkan keyakinan akan kemampuannya dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit (efikasi diri), memiliki pandangan positif terkait keberhasilan di setiap waktu (optimisme), gigih dalam menggapai tujuan (harapan), serta mampu bertahan dan bangkit kembali ketika menghadapi masalah yang nantinya akan mengantarkan individu dalam mencapai keberhasilan (resiliensi), dimana ini merupakan karakteristik dari *psychological capital* (Rosalina, 2018). Dari sini dapat dipahami bahwa ketika individu memiliki *psychological capital* yang tinggi maupun

rendah, akan mempengaruhi dan berhubungan dengan tingkat *flourishing* yang dimiliki oleh individu tersebut.

Adanya pengaruh dan hubungan dari dimensi harapan, efikasi diri dan resiliensi terhadap *flourishing* pada penelitian ini adalah karena dimensi harapan yang merupakan kondisi motivasi yang bersifat positif berdasarkan perasaan sukses yang diturunkan secara interaktif dari *agency* (energi yang diarahkan pada tujuan) dan *pathways* (perencanaan untuk mencapai tujuan) (Snyder et al., 1991) sangat dibutuhkan oleh karyawan puskesmas yang membuat mereka menyerahkan energi yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka dan membuat rencana yang dapat mendukung penyelesaian tugas-tugas tersebut. Dimensi efikasi diri yang merupakan keyakinan individu terkait kemampuannya untuk menyerahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Kim et al., 2017) sangat dibutuhkan oleh karyawan puskesmas untuk bisa menyerahkan motivasi, pikiran, dan tindakan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan mereka.

Sementara itu, dimensi resiliensi yang merupakan kapasitas psikologis positif individu untuk bangkit kembali dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan atau bahkan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Kim et al., 2017) juga sangat dibutuhkan oleh karyawan puskesmas tersebut untuk bisa menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan ketidakpastian beban kerja yang dimilikinya setiap hari. Ini membuat dimensi harapan, efikasi diri dan resiliensi berpengaruh dan berhubungan dengan tingkat *flourishing* pada karyawan puskesmas tersebut. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa harapan (Agustang et al., 2020), efikasi diri (Putri & Rustika, 2017), dan resiliensi (Dwi Rahmawati et al., 2019; Saputri, 2022) memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis individu.

Di sisi lain, tidak adanya pengaruh, namun adanya hubungan dari dimensi optimisme terhadap *flourishing* pada penelitian ini adalah karena optimisme yang merupakan niat dan harapan psikologis individu untuk mengharapkan hasil yang terbaik dan positif (Çavuş & Gökçen, 2015) tidak terlalu dibutuhkan oleh karyawan puskesmas tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Namun, karena dimensi optimisme ini berkaitan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi (Kardas et al., 2019) membuat dimensi ini memiliki hubungan dengan *flourishing*.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, beberapa penelitian tentang *psychological capital* menunjukkan adanya keterkaitan antara *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologi (Kim et al., 2017; Maulida & Shaleh, 2018; Shellman & Hill, 2017; Turliuc & Candel, 2022) dan kesehatan mental (Selvaraj & Bhat, 2018). Namun, berlawanan dengan hasil penelitian ini, penelitian lain menunjukkan bahwa dimensi harapan (Maulida & Shaleh, 2018; Singh, 2015) dimensi efikasi diri (Singh, 2015) dan dimensi resiliensi (Maulida & Shaleh, 2018) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian juga menunjukkan *flourishing* tidak memiliki keterkaitan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, suku, dan jabatan (lihat tabel 2). Artinya, individu yang mengalami *flourishing* tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor demografi. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa demografi seseorang, seperti, usia, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, pendapatan, dan status perkawinan tidak mempengaruhi kesejahteraan individu (Tomasoa, 2018).

Hasil penelitian pada tabel 2 juga menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* dan beberapa dimensinya seperti optimisme, harapan, dan resiliensi memiliki hubungan dengan beberapa faktor demografi. Variabel *psychological capital* sendiri memiliki hubungan dengan jenis kelamin dan tingkat pendidikan yang berarti perbedaan jenis kelamin dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi tingkat *psychological capital* individu. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perbedaan jenis kelamin (Agustin & Jannah, 2021) dan tingkat pendidikan (Aini & Purwaningsih, 2013) dapat mempengaruhi tingkat *psychological capital* individu.

Dimensi optimisme memiliki hubungan dengan jenis kelamin dan tingkat pendidikan yang berarti perbedaan jenis kelamin dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi tingkat dimensi optimisme individu. Hal ini memperkuat penelitian sebelum yang menjelaskan bahwa perbedaan jenis kelamin (Aprilia & Khairiyah, 2018; Bjuggren & Elert, 2019; Jacobsen et al., 2014; Prasetyawati et al., 2021) dan tingkat pendidikan (Prastisti et al., 2014) mempengaruhi tingkat optimisme individu.

Dimensi harapan memiliki hubungan dengan jenis kelamin dan tingkat pendidikan yang berarti perbedaan jenis kelamin dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi tingkat harapan individu. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menjelaskan

bahwa jenis kelamin (Muhammad Nur Syamsu & Mirra Noor Milla, 2014; Ojala, 2015) dan pendidikan (Yaghoobzadeh et al., 2018) mempengaruhi tingkat harapan individu.

Dimensi resiliensi memiliki hubungan dengan tingkat pendidikan, yang berarti tingkat pendidikan dapat mempengaruhi tingkat dimensi resiliensi individu. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa tingkat pendidikan dapat mempengaruhi tingkat resiliensi individu (Andini et al., 2020; Anggraini et al., 2019; Marseva et al., 2016).

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sampel dan populasi yang hanya mengambil data di salah satu puskesmas yang ada di Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat, sehingga hasil yang didapatkan kemungkinan besar akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan penelitian pada sampel dan populasi yang lebih luas. Selain itu, skala *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini belum dilakukan validasi dan hanya dilakukan adaptasi skala sendiri oleh peneliti, sehingga kemungkinan hasil penelitian yang diperoleh masih belum dapat menggambarkan kondisi *psychological capital* dari subjek penelitian secara akurat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Flourishing pada karyawan dipengaruhi oleh *psychological capital*, khususnya dimensi harapan, efikasi diri, dan resiliensi. Sementara itu, *flourishing* tidak terkait dengan usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, suku, dan jabatan. Artinya, karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi yang ditandai dengan memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk menghadapi tugas-tugas yang sulit, memiliki pandangan positif terhadap keberhasilan di masa kini dan masa depan, tekun mencapai tujuan, dan mampu bertahan serta bangkit kembali melebihi keadaan sebelumnya ketika menghadapi permasalahan akan dapat menjadi individu yang bertumbuh di tempat kerjanya.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas populasi penelitian agar tidak terpaku pada satu wilayah populasi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan alat ukur CPC-12R versi Bahasa Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzal, S. (2020). Psychological Capital as an Index of Workplace Flourishing of College Faculty Members FULL TEXT Introduction. *Journal of Educational Research*, 23(1), 91.
- Agustang, A., Oruh, S., Theresia, M., Tenri, A., & Asrifan, A. (2020). Kesejahteraan psikologis (studi pada dewasa madya yang belum menikah di kota Makassar). *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Makassar*, 1(1), 1–19. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28847.76969>
- Agustin, C. F., & Jannah, M. (2021). Perbedaan Psychological Capital Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri “ X .” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 1–9.
- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Mei*, 1(1), 48–56. id.portalgrauda.org
- Akin, A., & Akin, U. (2015). Examining the predictive role of self-compassion on flourishing in Turkish university students. *Anales de Psicologia*, 31(3), 802–807. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.3.192041>
- Andini, N. M., Pattiselano, A. E., & Kaplale, R. (2020). Livelihood Resilience of Farmers in Lathalata. *AGRILAN: Jurnal Agribisnis Kepulauan RESILIENSI*, 8(2), 100–116. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/agrilan/article/view/963/520>
- Anggraini, D., Hadiati, T., & S, W. S. A. (2019). Perbedaan Tingkat Stres Dan Tingkat Resiliensi Narapidana Yang Baru Masuk Dengan Narapidana Yang Akan Segera Bebas (Studi Pada Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Klas Iia Wanita Semarang). *Diponegoro Medical Journal (Jurnal Kedokteran Diponegoro)*, 8(1), 148–160.
- Aprilia, E. D., & Khairiyah, Y. (2018). Optimisme Menghadapi Persaingan Dunia Kerja Dan Adversity Quotient Pada Mahasiswa. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), 18–33. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v1i1.9922>
- Asmi, A. S., & Haris, A. (2020). Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Kepada Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 12(2), 953–959. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v12i2.447>
- Bjuggren, C. M., & Elert, N. (2019). Gender differences in optimism. *Applied Economics*, 51(47), 5160–5173. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1610714>
- Bouchard, L. C., Carver, C. S., Mens, M. G., & Scheier, M. F. (2017). *Optimism, Health, and Well-Being*. A Psychologi Press Book.
- Bragg, J. E., Brady, S. R., & Howell, D. (2022). *The Role of Positive Social Institutions in Promoting Hope and Flourishing among Sexual and Gender Minorities: A Multi-Group Analysis*. 654–667.
- Capaldi, C., Passmore, H.-A., Nisbet, E., Zelenski, J., & Dopko, R. (2015). Flourishing in nature: A review of the benefits of connecting with nature and its application as a wellbeing intervention. *International Journal of Wellbeing*, 5(4), 1–16. <https://doi.org/10.5502/ijw.v5i4.449>
- Çavuş, M., & Gökçen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244–255. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574>
- Colbert, A. E., Bono, J. E., & Purvanova, R. K. (2016). Flourishing via workplace relationships: Moving beyond instrumental support. *Academy of Management*

- Journal*, 59(4), 1199–1223. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0506>
- Daulay, R. N. F., Purwadi, & Situmorang, N. Z. (2021). Flourishing Pada Womenpreneur di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Psyche 165 Journal*, 14(02), 180–185. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i2.60>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. won, Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Dudasova, L., Prochazka, J., Vaculik, M., & Lorenz, T. (2021). Measuring psychological capital: Revision of the Compound Psychological Capital Scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 16(3 March), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247114>
- Dwi Rahmawati, B., Arruum Listiyandini, R., & Rahmatika, R. (2019). ANALITIKA Jurnal Magister Psikologi UMA Resiliensi Psikologis dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Hidup terkait Kesehatan pada Remaja di Panti Asuhan Psychological Resilience and Its Impact on Quality of Life related to Adolescent Health in Social Instituti. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 2502–4590. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>
- Finch, J., Farrell, L. J., & Waters, A. M. (2020). Searching for the HERO in Youth: Does Psychological Capital (PsyCap) Predict Mental Health Symptoms and Subjective Wellbeing in Australian School-Aged Children and Adolescents? *Child Psychiatry and Human Development*, 51(6), 1025–1036. <https://doi.org/10.1007/s10578-020-01023-3>
- Freire, C., Ferradás, M. D. M., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., Rodríguez, S., & Piñeiro, I. (2020). Psychological capital and burnout in teachers: The mediating role of flourishing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228403>
- Gallagher, M. W., & Lopez, S. J. (2009). Positive expectancies and mental health: Identifying the unique contributions of hope and optimism. *Journal of Positive Psychology*, 4(6), 548–556. <https://doi.org/10.1080/17439760903157166>
- Gede Juanamasta, I., Iblasi, A. S., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2021). Nursing Development in Indonesia: Colonialism, After Independence and Nursing act. *SAGE Open Nursing*, 7, 1–10. <https://doi.org/10.1177/23779608211051467>
- Ho, H. C. Y., & Chan, Y. C. (2022). Flourishing-in-the-Workplace-A-OneYear-Prospective-Study-on-the-Effects-of-Perceived-Organizational-Support-and-Psychological-CapitalInternational-Journal-of-Environmental-Research-and-Public-Health.pdf. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 1–12.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Istriawan, B., Utomo, J., Studi, P., & Kudus, U. M. (2021). ANALISIS KOMUNIKASI, SELF ESTEEM & SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ' AISYIYAH KUDUS. 01(01), 1–13.
- Jacobsen, B., Lee, J. B., Marquering, W., & Zhang, C. Y. (2014). Gender differences in optimism and asset allocation. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 107, 630–651. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2014.03.007>
- Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Manis*, 2(2), 62–82.
- Kardas, F., Cam, Z., Eskisu, M., & Gelibolu, S. (2019). Gratitude, hope, optimism and life satisfaction as predictors of psychological well-being*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2019(82), 81–100. <https://doi.org/10.14689/ejer.2019.82.5>
- Kim, M., Perrewé, P. L., Kim, Y. kyoun, & Kim, A. C. H. (2017). Psychological capital in sport organizations: Hope, Efficacy, Resilience, and Optimism among Employees in Sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*, 17(5), 659–680. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1344284>
- Lipson, S. K., & Eisenberg, D. (2018). Mental health and academic attitudes and expectations in university populations: results from the healthy minds study. *Journal of Mental Health*, 27(3), 205–213. <https://doi.org/10.1080/09638237.2017.1417567>
- Marseva, A. D., Putri, E. I. K., & Ismail, A. (2016). Analisis Faktor Resiliensi Rumah Tangga Petani dalam Menghadapi Variabilitas Iklim. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 17(1), 15–27. <https://doi.org/10.21002/jepi.v17i1.632>
- Marwanto, R. (2022). Eksplorasi Work Engagement dalam meningkatkan Flourishing pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Sruweng. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(8), 883–900. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i8.356>
- Maryam, S. (2019). MASA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN ROTASI KERJA MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT Di RS JIWA Dr. SOEHARTO HEERDJAN. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 1, 35–46. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v1i0.836>
- Masturah, A. N., & Hudaniah, H. (2022). Efikasi Diri dan Dukungan Sosial sebagai Prediktor Flourishing pada Dewasa Awal. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, 2(1).
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2018). Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>
- Muhammad Nur Syamsu, & Mirra Noor Milla. (2014). Pengalaman Kegagalan Pada Laki-Laki dan Perempuan. *Jurnal Psikologi*, 10(Desember), 95–102.
- Mujiarto, M., Susanto, D., & Bramantyo, R. Y. (2019). Strategi Pelayanan Kesehatan Untuk Kepuasan Pasien Di Upt Puskesmas Pandean Kecamatan Dongko Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 3(1), 34–49. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v3i1.572>
- Norawati, S., Zulher, Z., Yunita, A., & Ilyas, I. (2022). Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 553–564. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.553>
- Noviza, P. (2022). Pengaruh Optimisme Dan Harapan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen USNI*, 7(1), 1–9.
- Nurlinawati, I., Rosita, & Sumiarsih, M. (2020). Mutu tenaga kesehatan di puskesmas: Analisis data Risnakes 2017. *AN-Nur : Jurnal Kajian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 109–117. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/AN-NUR/article/view/7137>
- Ojala, M. (2015). Hope in the Face of Climate Change: Associations with Environmental

- Engagement and Student Perceptions of Teachers Emotion Communication Style and Future Orientation. *Journal of Environmental Education*, 46(3), 133–148. <https://doi.org/10.1080/00958964.2015.1021662>
- Prasetyawati, F. Y., Pradana, R. G., & Mukhibun, A. (2021). Studi Komparatif Perbedaan Optimisme Pembelajaran Daring Pada. *Urnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 11(1), 1–9. <https://www.researchgate.net/publication/360764393>
- Prastisti, I, W. D., & Helmi, A. F. (2014). Dimensi Optimisme Pada Remaja. *Seminar Nasional Psikometri*, 51(1), 51. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/6408>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Putri, P. N. A., & Rustika, I. M. (2017). Peran Pola Asuh Autoritatif, Efikasi Diri, Dan Perilaku Prososial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Remaja Akhir Di Program Studi Pendidikan Dokter Gigi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 151–164. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i01.p16>
- Redelinguys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019a). Flourishing-at-Work: The Role of Positive Organizational Practices. *Psychological Reports*, 122(2), 609–631. <https://doi.org/10.1177/0033294118757935>
- Redelinguys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019b). Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 45(0), a1549. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1549>
- Rosalina, R. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Psychological Well-Being Pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati, Agustus*, 7(3), 291–296.
- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between psychological capital and quality of life: The role of courage. *Sustainability (Switzerland)*, 12(13), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su12135238>
- Saputri, N. R. (2022). *Resiliensi Sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologis Remaja di Panti Asuhan Pendahuluan*. 7(2), 1–12.
- Schotanus-Dijkstra, M., Drossaert, C. H. C., Pieterse, M. E., Boon, B., Walburg, J. A., & Bohlmeijer, E. T. (2017). An early intervention to promote well-being and flourishing and reduce anxiety and depression: A randomized controlled trial. *Internet Interventions*, 9(April), 15–24. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2017.04.002>
- Schotanus-Dijkstra, M., Pieterse, M. E., Drossaert, C. H. C., Westerhof, G. J., de Graaf, R., ten Have, M., Walburg, J. A., & Bohlmeijer, E. T. (2016). What Factors are Associated with Flourishing? Results from a Large Representative National Sample. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1351–1370. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9647-3>
- Selvaraj, P. R., & Bhat, C. S. (2018). Predicting the mental health of college students with psychological capital. *Journal of Mental Health*, 27(3), 279–287. <https://doi.org/10.1080/09638237.2018.1469738>
- Shellman, A., & Hill, E. (2017). Flourishing through Resilience: The Impact of a College Outdoor Education Program. *Journal of Park and Recreation Administration*, 35(4),

- 59–68. <https://doi.org/10.18666/jpra-2017-v35-i4-7779>
- Singh, P. (2015). Well-being: Role of psychological capital among employees. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(3), 295–298.
- Sumiati et al. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality of Work Life (QWL) terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 5(01).
- Tomasoa, S. J. (2018). Well-Being: Studi sosiodemografi di Ambon. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 2(2). <https://doi.org/10.30651/jkm.v2i2.947>
- Turliuc, M. N., & Candel, O. S. (2022). The relationship between psychological capital and mental health during the Covid-19 pandemic: A longitudinal mediation model. *Journal of Health Psychology*, 27(8), 1913–1925. <https://doi.org/10.1177/13591053211012771>
- VanderWeele, T. J. (2017). Religious Communities and Human Flourishing. *Current Directions in Psychological Science*, 26(5), 476–481. <https://doi.org/10.1177/0963721417721526>
- VanderWeele, T. J., McNeely, E., & Koh, H. K. (2019). Reimagining Health-Flourishing. *JAMA - Journal of the American Medical Association*, 321(17), 1667–1668. <https://doi.org/10.1001/jama.2019.3035>
- Villieux, A., Sovet, L., Jung, S. C., & Guilbert, L. (2016). Psychological flourishing: Validation of the French version of the Flourishing Scale and exploration of its relationships with personality traits. *Personality and Individual Differences*, 88, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.027>
- Vivit Andelina, Sukri Palutturi, D. S. M. (2018). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.*
- Waworuntu, A. Y. (2022). Penerapan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Kota Makassar. *Movere Journal*, 4(1), 40–46. <https://doi.org/10.53654/mv.v4i1.228>
- Xie, J., Liu, M., Zhong, Z., Zhang, Q., Zhou, J., Wang, L., Ma, K., Ding, S., Zhang, X., Sun, Q., & Cheng, A. S. K. (2020). Relationships Among Character Strengths, Self-efficacy, Social Support, Depression, and Psychological Well-being of Hospital Nurses. *Asian Nursing Research*, 14(3), 150–157. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.06.002>
- Yaghoobzadeh, A., Soleimani, M. A., Allen, K. A., Chan, Y. H., & Herth, K. A. (2018). Relationship Between Spiritual Well-Being and Hope in Patients with Cardiovascular Disease. *Journal of Religion and Health*, 57(3), 938–950. <https://doi.org/10.1007/s10943-017-0467-0>
- Yildirim, M. (2019). Mediating role of resilience in the relationships between fear of happiness and affect balance, satisfaction with life, and flourishing. *Europe's Journal of Psychology*, 15(2), 183–198. <https://doi.org/10.5964/ejop.v15i2.1640>
- Yogendra Verma, & Gyanesh Kumar Tiwari. (2017). Self-Compassion as the Predictor of Flourishing of the Students. *International Journal of Indian Psychology*, 4(3), 10–29. <https://doi.org/10.25215/0403.122>
- Yudha, D., & Fikri, H. T. (2015). Hubungan employee engagement dengan kinerja perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 1–10.