

PERAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA GURU HONORER SMA/SMK NEGERI

Dewi Anggraini¹, Rachmawati², Maya Puspasari³

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya, Palembang Gedung I, Kampus Unsri Indralaya, Indralaya, Indralaya Indah, Kec. Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30862

Email : anggraini.psi@fk.unsri.ac.id

ABSTRAK

Kesejahteraan para guru menjadi fokus pemerintah. Salah satu program yang memberikan kesejahteraan bagi para guru yaitu sertifikasi guru. Guru yang mendapatkan sertifikat harus melalui jenjang pendidikan khusus dan bagi guru yang telah mendapatkan sertifikat belum tentu menjadi guru yang dikatakan tetap, mereka adalah guru honorer. Guru honorer memiliki status yang tidak jelas yaitu dengan sistem kontrak, tidak memiliki standar gaji dan tergolong berpenghasilan rendah. Maka, tentu saja hal ini akan berdampak pada *subjective well-being* dari guru honorer dan status kontrak membuat mereka merasa *job insecurity* karena tidak ada kejelasan waktu kontrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada guru honorer di SMA/SMK Negeri di wilayah X. Populasi merupakan guru honorer SMA/SMK Negeri di wilayah kabupaten X Sumatera Selatan. Adapun jumlah populasi yaitu 105 guru honorer baik pria maupun wanita. Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Hasil analisis data diperoleh signifikansi sebesar 0,002 dengan nilai R Square 0,91, maka berdasarkan analisis data tersebut menunjukkan hipotesa yang diajukan dapat diterima bahwa ada peran *job insecurity* terhadap *subjective well-being*. Adapun besarnya peranan *job insecurity* terhadap *subjective well-being* adalah 9,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, *Subjective Well-Being*, Guru Honorer

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu hal yang utama dalam membangun sumber daya manusia. Negara yang mampu membangun sumber daya manusianya dengan baik, maka dapat menjadi salah satu indikator kesuksesan dari negara tersebut. Oleh karena itu, pendidikan menjadi faktor yang penting yang perlu diperhatikan. Ada tiga aspek penting dalam dunia pendidikan yaitu guru, siswa dan kurikulum (Pambajeng & Siswati, 2017). Guru yang menjadi faktor penentu dari mutu sebuah pendidikan, dimana terdapat proses inovasi tentang kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia (M.,

2015). Lebih lanjut dijelaskan guru dapat digambarkan sebagai kurikulum berjalan, sebaik apapun sistem pendidikan tanpa didukung guru yang kompeten, maka tidak akan maksimal dalam menjalankan proses pendidikan.

Pekerjaan menjadi seorang guru merupakan profesi yang cukup favorit. Hal ini dikarenakan gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Pemerintah juga mencanangkan adanya program sertifikasi guru, ini juga menjadi salah satu penyebab profesi guru banyak diinginkan masyarakat. (Azami, 2009) menjelaskan agar mendapatkan sertifikat sebagai guru, maka seorang guru harus menempuh pendidikan khusus, kemudian dijelaskan lebih lanjut walaupun seorang guru sudah mendapatkan sertifikat belum tentu bisa menjadi guru tetap, mereka ini yang dikatakan sebagai guru honorer. (Mulyasa, 2013) mengatakan sebagai guru honorer memiliki status kepegawaian yang kurang jelas, karena mereka bekerja berdasarkan kontrak yang disepakati, tidak ada kepastian apakah kontrak tersebut akan terus diperpanjang atau tidak, mereka diangkat oleh pejabat berwenang untuk dapat mengatasi kekurangan tenaga pendidik, namun belum berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Selain itu, menurut (Setiawan, 2014) guru honorer tidak memiliki standar gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dilaksanakannya, penghasilan sebagai guru honorer masih dikatakan rendah sehingga sulit untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari baik dari segi makanan, maupun tempat tinggal. Darmaningtyas (Balkis dan Masykur, 2016) mengatakan bahwa guru honorer di Sekolah Negeri memiliki pendapatan rata-rata di bawah Rp. 5000 per jam per bulan, kemudian guru honorer di sekolah negeri juga merasakan inferior dengan guru-guru yang sudah berstatus PNS. Hal ini, yang mungkin tidak terjadi pada guru honorer di sekolah selain negeri. Balkis dan Masykur (2016) mengatakan bahwa pada era globalisasi kapasitas pengabdian guru honorer sangat besar, dan kewajiban guru honorer dengan guru PNS tidak berbeda jauh, namun secara penghasilan belum bisa dikatakan sejahtera, ini tampak dari masih banyak guru honorer yang melakukan pekerjaan sampingan agar kebutuhan ekonomi mereka tercukupi. Berdasarkan penjelasan di atas mengenai guru honorer di sekolah negeri, maka akan berdampak pada *subjective well-being* pada guru honorer, dimana dampak tersebut cenderung menimbulkan emosi-emosi negatif pada guru honorer.

Subjective well-being merupakan bidang psikologi positif terkait dengan penanaman emosi positif dan memastikan pengalaman individu secara optimal (Ryan &

Deci, 2001). (Diener, 1984) menjelaskan *subjective well-being* meliputi emosi positif, emosi negatif dan kepuasan hidup. Lebih lanjut Diener, (Diener, Oishi, & Lucas, 2003) mengatakan bahwa emosi negatif, emosi positif dan kepuasan hidup yang dirasakan individu adalah bentuk reaksi terhadap pekerjaan, pertemanan, sekolah dan kehidupan pernikahan. (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999) mengungkapkan *subjective well-being* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya secara umum terhadap kepuasan hidupnya. (Nikbakshsh & Abadi, 2014) juga menjelaskan *subjective well-being* terdiri dari beberapa komponen yaitu kepuasan hidup, emosi positif, komitmen kerja, motivasi dan penerimaan diri.

Berdasarkan beberapa definisi-definisi tersebut, maka dapat disimpulkan *subjective well-being* merupakan penilaian seseorang terhadap kualitas dalam kehidupan dan penerimaan dirinya yang terkait dengan emosi positif, emosi negatif, kepuasan hidup. Kepuasan hidup ini dirasakan individu melalui interaksi sosialnya melalui kehidupan pernikahan, pertemanan, pekerjaan, dan pendidikan.

Subjective well-being dalam beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang negatif dengan *job insecurity*, seperti pada penelitian yang dilakukan (Barrech, Baumert, Emeny, Gundel, & Ladwig, 2016) menyimpulkan bahwa *job insecurity* berdampak pada *subjective well-being* yang rendah bahkan hal ini dirasakan karyawan sampai masa pensiunnya. (Darvishmotevali & Ali, 2020) menjelaskan bahwa *job insecurity* berdampak pada *subjective well-being* sehingga mempengaruhi kinerja individu. Begitu juga dengan yang disampaikan oleh (Hu, Jiang, Probst, & Liu, 2018) bahwa dampak dari *job insecurity* akan berhubungan dengan *well-being*, khususnya pada *subjective well-being*.

Job insecurity merupakan keadaan psikologis pada diri individu dalam menghadapi ketidakberdayaan dan tidak aman dikarenakan situasi pekerjaan yang selalu berubah, keadaan seperti ini biasa terjadi pada karyawan yang dipekerjakan secara kontrak (Janet & Suzan, 2000). Pekerjaan sebagai karyawan kontrak ini seperti yang dialami oleh guru honorer yang bekerja dengan durasi waktu tidak tetap atau permanen. Ashford, (Ashford, Cynthia, & Bobko, 1989) menjelaskan *job insecurity* mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terancam dan tidak berdaya melakukan sesuatu untuk mempertahankan pekerjaannya. (Blau, Tatum, McCoy, Lidia, & Cook, 2004) menjelaskan lebih lanjut bahwa perasaan ketidakpastian yang dimiliki individu terhadap

pekerjaan akan menimbulkan perasaan tidak aman sehingga menjadi indikasi adanya *job insecurity*. Perasaan tidak aman ini baik mengenai kehilangan pekerjaan itu sendiri maupun kehilangan akan fitur-fitur pekerjaan, seperti insentif, jabatan dll yang penting bagi karyawan (Greenhalgh, Leonard Rosenblatt, 1984). Maka, berdasarkan teori-teori tersebut *job insecurity* merupakan keadaan tidak aman bagi karyawan karena mengalami ketidakpastian terhadap pekerjaannya, dimana karyawan merasakan takut kehilangan pekerjaan dan fitur-fitur pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan bahwa pekerjaan sebagai guru honorer memiliki status pekerjaan yang tidak pasti, dimana mereka bekerja berdasarkan kontrak kerja yang akan terus diperpanjang sehingga sewaktu-waktu pekerjaan tersebut dapat hilang begitu saja. Selain itu gaji atau insentif yang diperoleh sebagai guru honorer juga tidak pasti dan tergolong rendah. Hal ini berkaitan dengan *job insecurity* yang dirasakan pada guru honorer baik atas pekerjaan itu sendiri, maupun fitur-fitur dari pekerjaan tersebut. *Job insecurity* sendiri diduga berdampak pada *subjective well-being* yang rendah pada guru honorer. Guru honorer merasakan emosi negatif dan ketidakpuasan terhadap kehidupannya. Maka, berdasarkan uraian permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada guru honorer.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah *job insecurity*, sedangkan untuk variabel terikatnya adalah *subjective well-being*.

Subjective well-being memiliki definisi operasional yaitu kesejahteraan hidup para guru honorer di SMA/SMK Negeri X berdasarkan evaluasi subjektif yang dirasakan secara kognitif maupun afektif oleh para guru honorer tersebut. Skala penelitian *subjective well-being* disusun berdasarkan aspek-aspek *subjective well-being* yang dikemukakan oleh (Synder & Lopez, 2007) yaitu afek negatif, afek positif, kepuasan hidup dan kebahagiaan.

Sedangkan definisi operasional dari *job insecurity* adalah kekhawatiran yang dirasakan oleh para guru honorer tersebut mengenai keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Kekhawatiran ini berdasarkan penilaian terhadap apa yang

dialami oleh guru honorer di SMA/SMK Negeri X terhadap apa yang dialaminya dalam pekerjaan dengan apa yang mereka harapkan, dalam kata lain apakah sesuai dengan ekpektasi para guru honorer tersebut. Skala *job insecurity* disusun berdasarkan dimensi-dimensi job insecurity yang disampaikan oleh (Elst, De Cuyper, & De Witte, 2014) yaitu *threat of losing the job, the important of the job, the powerlessness to maintai the job*.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer di SMA/SMK Negeri wilayah X baik laki-laki maupun perempuan dengan jumlah populasi 105 orang. Penelitian ini menggunakan studi populasi, dimana menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Kemudian, teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket kuesioner yang sudah diujicobakan.

Uji validitas dilakukan sebagai langkah pertama untuk mengetahui sejauh mana instrument pengukur data mengukur apa yang akan diukur. (Azwar, 2012) menjelaskan pengujian validitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah skala mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan ukurnya. Kemudian, dilakukan juga pengujian reliabilitas untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan akan menghasilkan hasil yang relatif sama jika digunakan pada saat yang berbeda. Tinggi rendahnya koefisien reliabilitas yang bergerak antara 0,00 sampai 1,00. (Azwar, 2012) menjelaskan aitem yang dikatakan baik apabila mempunyai koefisien korelasi $> 0,30$ dan dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya minimal 0,8.

Pada aitem *subjective well-being* didapatkan aitem valid berjumlah 15 dan 9 aitem yang gugur dengan nilai reliabilitas (α) = 0,826. Pada aitem *job insecurity* didapatkan aitem valid berjumlah 16 dan aitem gugur 20 dengan nilai reliabilitas (α) = 0,835.

Ada beberapa metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yang pertama adalah uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal. Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Signifikansi uji kolmogorov-smirnov yaitu apabila Sig $> 0,05$ maka sebaran data berdistribusi normal, sebaliknya apabila Sig $< 0,05$ maka distribusi dapat dikatakan tidak normal.

Kedua adalah uji linearitas yaitu untuk mengetahui linearitas suatu data, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Jika nilai signifikansi $p <$

0,05 maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan linear sehingga dapat dilakukan ke tahap selanjutnya yaitu uji hipotesis.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui pola hubungan variabel bebas dan variabel terikat, maka untuk melihat pola hubungan tersebut analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar peran *job insecurity* terhadap variabel *subjective well-being*. Apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka artinya ada peran variabel X terhadap variabel Y, begitu juga sebaliknya jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka tidak ada peran variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden pada penelitian ini adalah 105 guru honorer baik pria maupun wanita dari enam SMA Negeri dan 2 SMK Negeri di Kabupaten X Sumatera Selatan. Subjek dari penelitian ini terdiri dari 49,5% dewasa awal yang berusia 23-34 tahun dan 50,5% adalah dewasa menengah, yaitu berusia 35-55 tahun. Berdasarkan data yang didapat, jenis kelamin subjek pada penelitian ini didominasi perempuan sebanyak 67 orang (63,8%), sedangkan laki-laki berjumlah 38 (36,2%). Berdasarkan deskripsi lama bekerja, subjek pada penelitian ini dibagi dalam 3 rentang yaitu kurang dari 6 tahun sebanyak 37 orang (35,2%), 6 sampai 11 tahun sebanyak 42 orang (40%), dan lebih dari 11 tahun sebanyak 26 orang (24,8%).

Deskripsi data penelitian dilakukan analisis pada masing-masing variabel yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran sebaran masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Gambaran Data Penelitian *Subjective Well-Being* dan *Job Insecurity* Guru Honorer di SMA/SMK Negeri Wilayah X Sumatera Selatan

Variabel	Max	Min	Mean	SD
<i>Subjective Well-Being</i>	51	16	35,97	7,601
<i>Job Insecurity</i>	57	31	42,94	5,704

Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh pada variabel *subjective well-being*, nilai minimum sebesar 16 dan nilai maximum 51, selain itu nilai mean (σ) adalah 35,97 dan

nilai standar deviasi (σ) adalah 7,601. Pada variabel *job insecurity* diperoleh nilai maximum 57 dan nilai minimum 31 dengan nilai mean (σ) 42,94 dan nilai standar deviasi (σ) 5,704.

Pada data penelitian ini juga dilakukan pembagian kategori pada masing-masing variabel. Pada variabel *job insecurity* sebanyak 78,09 % subjek pada penelitian ini berada pada taraf sedang, dan pada taraf tinggi sebesar 20,96%, sisanya pada tingkat yang rendah hanya 0,95%. Berdasarkan rincian data tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan subjek pada penelitian ini memiliki tingkat *job insecurity* yang cenderung sedang ke tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru honorer pada SMA/SMK Negeri X kurang memiliki kemampuan untuk mengatasi rasa amannya secara fisik dan psikologis terhadap pekerjaan yang sedang dijalani saat ini. Nugraheni dan Prasetyo (2021) mengatakan kondisi yang tidak jelas mengenai status dari guru honorer menyebabkan perasaan tidak aman yang dirasakan individu baik secara fisik, maupun psikologis, sehingga kondisi ini berdampak pada kecenderungan *job insecurity* pada guru honorer.

Pada variabel *subjective well-being* diperoleh data kategorisasi sebagai berikut sebesar 65,72% berada pada kategori sedang, 19,05% pada kategori rendah, dan sisanya 15,23% pada taraf rendah. Berdasarkan data tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *subjective well-being* yang cenderung sedang ke rendah. Hal ini menunjukkan bahwa guru honorer yang berada di SMA/SMK Negeri X kurang merasakan *subjective well-being*. Balkis dan Masykur (2016) menjelaskan bahwa *subjective well-being* sangat penting dimiliki oleh guru honorer, karena akan berdampak pada produktivitas serta bagaimana mereka mampu menikmati pekerjaannya.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh signifikansi 0,002 ($p < 0,05$), maka hal ini menunjukkan bahwa ada peran *job insecurity* terhadap *subjective well-being*. R Square menunjukkan sebesar 0,91 artinya adanya pengaruh variabel bebas *job insecurity* terhadap *subjective well-being* adalah sebesar 9,1%, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Barrech et al (2016) menjelaskan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan rendahnya *subjective well-being*. Darvishmotevali dan Ali (2020) juga mengatakan bahwa *job*

insecurity dapat mempengaruhi *subjective well-being* sehingga berdampak pada *job performance* individu.

Pada hasil analisis tambahan dilakukan uji beda berdasarkan usia, jenis kelamin dan lama bekerja di masing-masing variabel yaitu *job insecurity* dan *subjective well-being*. Berdasarkan data yang diperoleh tidak ditemukan adanya perbedaan pada masing-masing variabel untuk usia, jenis kelamin, maupun lama bekerja.

Saran

Guru honorer SMA/SMK Negeri X diharapkan dapat mencari peluang untuk meningkatkan kemampuan baik dalam bidang pendidikan, maupun bidang yang lainnya sehingga guru honorer tersebut memiliki pilihan terbaik dalam menjalani kehidupan. Tentu saja kehidupan yang baik dapat meningkatkan *subjective well-being* pada diri individu.

Pimpinan dan staf di lingkungan instansi tempat dimana guru honorer tersebut bekerja, hendaknya dapat selalu memberikan dukungan penuh kepada mereka, agar dapat terus bersemangat menjalankan tugasnya. Dukungan yang dapat diberikan seperti kesempatan untuk pengembangan diri, penghargaan terhadap kinerja dan lain-lain.

Pada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian mengenai *subjective well-being* pada guru honorer dengan menghubungkan dengan variabel-variabel lainnya.

SIMPULAN

Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Ada peranan *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada guru honorer di SMA/SMK Negeri X. Jika guru honorer di SMA/SMK Negeri X memiliki *job insecurity* yang tinggi, maka *subjective well-being* akan rendah. Hal ini berlaku sebaliknya jika memiliki *job insecurity* yang rendah, maka *subjective well-being* yang dirasakan guru honorer SMA/SMK Negeri X akan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Ashford, S. J., Cynthia, L., & Bobko, P. (1989). Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.

- Azami, S. (2009). *Motivasi Kerja pada Guru Honorer*. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2). Pustaka Pelajar (2 ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balkis, A, S., Masykur, A, M. (2016). Memahami subjective well-being guru honorer sekolah dasar negeri (sebuah studi kualitatif fenomenologis). *Jurnal Empati*. Volume 5(2), 223-228.
- Barrech, A., Baumert, J., Emeny, R. T., Gundel, H., & Ladwig, K.-H. (2016). Mid-Life Job Insecurity associated with Subjective Well-Being in Old Age: Results from the Population-Based MONICA/ KORA Study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(2), 170–174.
- Blau, G., Tatum, D. S., McCoy, K., Lidia, D., & Cook, K. W. (2004). Job Loss, Human Capital Job Feature, and Work Condition Job Feature as Distinct Job Insecurity Constructs. *Journal of Allied Health*, 33(1), 31–41.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job Insecurity, Subjective Well-Being and Job Performance: The Moderating Role Of Psychological Capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Elst, T. Vander, De Cuyper, H., & De Witte, H. (2014). The Job Insecurity Scale: A Psychometric Evaluation Across Five European Countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380.
- Greenhalgh, Leonard Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity : Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hu, S., Jiang, L., Probst, T. M., & Liu, M. (2018). The Relationship between Qualitative Job Insecurity and Subjective Well-Being in Chinese Employees: the role of

- work-family conflict and work centrality. *Economic and Industrial Democracy*, 1–23.
- Janet, S., & Suzan, L. (2000). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? *Personel Review*, 29(6), 680–702.
- M., S. (2015). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik. *Auladuna*, 2(2), 221–232.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional*.
- Nikbakshsh, R., & Abadi, A. G. M. (2014). Organizational Citizenship Behavior and Well-Being in Coaches. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4(S4), 3825–3838.
- Nugraheni, D, O., Prasetyo, A, R. (2021). Job insecurity dan motivasi kerja pada guru Sekolah Dasar (SD) honorer di kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap. *Jurnal Empati*. 10(04), 277-286.
- Pambajeng, H. S., & Siswati. (2017). Hubungan antara Psychological Well Being dengan Efikasi Diri Pada Guru Bersertifikasi di SMA Negeri Kabupaten Pati. *Jurnal Empati*, 7(3), 110–115.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potential : A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review Psychology*, 52, 141–166.
- Setiawan, H. (2014). *Psychological Well-Being pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang*. Universitas Negeri Semarang.
- Synder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. USA: Sage Publication.