

## GAMBARAN KEPUASAN KERJA PADA PROFESIONAL KESEHATAN JIWA DI JAKARTA

Hapsarini Nelma

Fakultas Psikologi Universitas Borobudur

hapsarini.nelma@gmail.com

### Abstrak

Profesi kesehatan jiwa seringkali dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Banyaknya stigma negatif terhadap profesional kesehatan jiwa membuat profesional kesehatan jiwa rentan mengalami stress yang membuat ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki relasi positif terhadap performa kerja. Kepuasan kerja adalah *psychological state* seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Teori dua faktor Herzberg menjelaskan mengenai dua faktor utama yang dapat menilai kepuasan kerja seseorang yaitu motivator faktor dan hygiene faktor. Penelitian bertujuan untuk melihat gambaran kepuasan kerja profesional kesehatan jiwa dengan menggunakan metode kualitatif. Metode fenomenologi dan *in-depth interview* untuk pengambilan data. Metode purposive sampling digunakan karena subjek penelitian harus memenuhi kriteria tertentu yaitu subjek penelitian masih aktif bekerja sebagai profesional kesehatan jiwa dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa faktor motivational yang berupa persepsi positif terhadap tanggung jawab dan pencapaian memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja profesional kesehatan kerja. Selain faktor motivational, faktor hygiene yang berkaitan dengan relasi yang positif dengan rekan kerja, atasan, dan situasi kerja yang kondusif turut mendukung kepuasan kerja pada profesional kesehatan jiwa. Meskipun terdapat faktor-faktor kepuasan kerja yang dipersepsikan negatif, namun hal tersebut tidak langsung mempengaruhi performa kerja profesional kesehatan jiwa.

### PENDAHULUAN

Profesi kesehatan mental seringkali mendapatkan stigma negatif dari masyarakat dimana profesi kesehatan jiwa masih dipandang sebagai pekerjaan yang hanya mengurus “orang gila”. Pada kenyataannya, kasus gangguan jiwa di Indonesia masih terus menerus mengalami peningkatan. Kementerian Kesehatan mencatat selama pandemic Covid-19 hingga Juni 2020 terdapat 277.000 kasus kesehatan jiwa di Indonesia. Jumlah kasus tersebut mengalami peningkatan dibandingkan dengan jumlah kasus tahun 2019 yang hanya berjumlah 197.000 kasus (Susanto, 2020). Meskipun demikian, peningkatan kasus gangguan jiwa ini

tidak disertai dengan peningkatan jumlah sumber daya manusia yang memadai. Berdasarkan data dari Ikatan Psikolog Klinis Indonesia (IPK Indonesia) tenaga psikolog klinis yang tersedia saat ini berjumlah 1.143 orang. Sedangkan untuk jumlah psikiater di Indonesia berada pada jumlah sekitar 600 – 800 orang. Dari 34 provinsi di Indonesia, 8 provinsi tidak memiliki rumah sakit jiwa, 3 provinsi tidak memiliki psikiater. Perbandingan psikiater dengan jumlah pasien yang ditangani saat ini masih berkisar 1: 300.000 jiwa (Adam, 2020). Adanya ketimpangan antara jumlah kasus dengan sumber daya manusia yang tersedia, membuat profesional kesehatan jiwa rentan mengalami stress kerja dan burnout di pekerjaan. Penelitian terhadap profesional kesehatan jiwa menunjukkan psikiater yang berada pada awal karir mengalami perasaan pencapaian prestasi yang rendah dalam pekerjaan. Sedangkan pada profesional kesehatan jiwa lainnya mengalami depersonalisasi dan tingkat depresi yang lebih tinggi (Volpe, et al., 2014). Kondisi ini membuat perawatan kesehatan mental pada profesional kesehatan jiwa menjadi hal yang perlu mendapatkan perhatian.

Kondisi stress dan burnout yang dialami profesional kesehatan jiwa yang tidak tertangani dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis, pergantian pegawai yang tinggi, tingginya ketidakhadiran pegawai, dan penurunan kualitas pekerjaan (Volpe, et al., 2014). Hal ini membuat kepuasan kerja pada profesional kesehatan jiwa menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen agar dapat memberikan pelayanan kesehatan jiwa yang optimal bagi klien. Kepuasan kerja adalah adanya kondisi emosi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun terhadap pengalaman-pengalaman dalam pekerjaan (Fleury, Grenier, & Bamvita, 2017).

Kepuasan kerja memiliki relasi positif dengan performa kerja (Pushpakumari, 2008). Ketika pekerja mampu untuk memahami pekerjaannya dan berusaha untuk memenuhi apa yang diharapkan dari dirinya terkait pekerjaannya, artinya pekerja tersebut memberikan performa yang baik dan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik pada pelanggan (Pushpakumari, 2008).

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai kepuasan kerja pada profesional kesehatan jiwa di Jakarta. Pertanyaan yang ingin dijawab dari penelitian ini yaitu bagaimanakah gambaran kepuasan kerja profesional

kesehatan jiwa di Jakarta, faktor – faktor apa saja yang turut berperan dalam membentuk kepuasan kerja bagi profesional kesehatan jiwa di Jakarta, bagaimana profesional kesehatan jiwa mempersepsikan kepuasan kerjanya terhadap performa kerjanya.

## LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja merupakan topik yang banyak diteliti pada bidang perilaku organisasi dan manajemen. Kepuasan kerja merupakan tingkatan emosional dimana seseorang merasa positif atau negatif terhadap pekerjaannya. (Khan , Khan, Nawaz, & Qureshi, 2011). Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap tugas-tugas dalam pekerjaan serta kondisi fisik dan sosial pekerjaan tersebut (Tirmidzi dalam Khan, Khan, Nawaz, & Qureshi, 2011). Teori-teori kepuasan kerja pada umumnya mengatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu faktor personal dan faktor lingkungan. Penelitian – penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pekerjaan kaya akan karakteristik yang mendorong munculnya motivasi. Motivasi ini dapat memicu kondisi psikologis tertentu pada pekerja yang pada akhirnya meningkatkan hasil dari pekerjaan tersebut (Khan , Khan, Nawaz, & Qureshi, 2011). Elton Mayo & Associates menemukan beberapa faktor yang turut mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja seseorang seperti moral pribadi, relasi positif, kemampuan manajemen untuk memahami kebutuhan pekerja (dalam, Khan, Khan, Nawaz, & Qureshi, 2011). Berdasarkan definisi – definisi sebelumnya maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah *psychological state* seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Adanya unsur motivasi yang turut menentukan kepuasan kerja seseorang membuat motivasi menjadi salah satu prediktor dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan 2 hal yang berbeda dan bukan merupakan satu variable yang kontinyu (Beliadwi & Moningka, 2012). Herzberg mengatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh motivator faktor dan hygiene faktor. Motivator faktor disini adalah hal-hal intrinsik dari pekerjaan yang

memunculkan kepuasan kerja positif. Hygiene faktor adalah hal-hal yang bersifat ekstrinsik dari pekerjaan yang dapat memberikan ketidakpuasan pada pekerja. Berikut ini adalah penjabaran mengenai motivator faktor dan hygiene faktor menurut teori 2 faktor Herzberg (dalam Beliadwi & Moningka, 2012).

Motivator faktor terdiri dari:

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang dianggap menarik, mampu memberikan rasa sudah mencapai sesuatu, serta memberikan tantangan merupakan motivator bagi pegawai untuk menunjukkan performa yang tinggi.

2. Peluang untuk maju

Pekerjaan yang memberikan peluang untuk maju dan berkembang baik dalam hal posisi maupun pengembangan potensi dapat memicu pekerja untuk menampilkan performa kerja yang lebih baik.

3. Pengakuan (*Recognition*)

Kebutuhan dasar manusia untuk dihargai membuat pengakuan terhadap prestasi menjadi salah satu faktor yang mendorong pekerja bekerja lebih baik lagi. Pada beberapa kondisi, pengakuan terhadap prestasi dapat memberikan kepuasan lebih tinggi daripada pemberian kompensasi.

4. Pencapaian

Pencapaian yang telah didapat seseorang dapat mendorong seseorang untuk melakukan yang lebih baik pada pekerjaan selanjutnya. Pekerja yang mempunyai *need of achievement* yang tinggi membutuhkan pekerjaan yang menantang untuk terus memotivasinya menyelesaikan pekerjaan.

5. Tanggung Jawab

Adanya kepercayaan yang diberikan kepada pekerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya memberikan rasa tanggung jawab dalam diri pekerja sehingga mendorong pekerja untuk menyelesaikan tugasnya.

Hygiene faktor menurut teori 2 faktor dari Herzberg adalah hal-hal yang dapat menjadi sumber ketidakpuasan pegawai apabila tidak terpenuhi dengan baik yaitu (dalam Beliadwi & Moningka, 2012):

1. Gaji

Gaji dibutuhkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kurangnya sistem gaji yang realistis dapat menurunkan motivasi pekerja untuk menunjukkan performa kerja yang baik. Sebaliknya, sistem gaji yang adil dan realistis dapat meningkatkan performa kerja pegawai.

## 2. Supervisi

Adanya supervisi yang disertai dengan arahan-arahan yang jelas dan terstandar mengenai cara menyelesaikan pekerjaan tertentu, dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya arahan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menurunkan motivasi pekerja untuk menunjukkan performa kerja yang baik.

## 3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara manajemen dan pekerja dapat memudahkan ketercapaian tujuan organisasi. Manajemen partisipatif dapat meningkatkan motivasi pekerja karena tidak lagi menempatkan pekerja sebagai objek dari kebijakan melainkan menempatkan pekerja sebagai subjek yang turut berperan dalam menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan.

## 4. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurang komunikasi yang efektif atau hambatan-hambatan lain dalam hubungan dengan rekan kerja dalam mempengaruhi penurunan performa kerja pekerja.

## 5. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang kondusif, saling mendukung, serta nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Kondisi kerja yang tidak kondusif dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan menurunkan produktivitas pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian fenomenologi. Menurut Edmund Husserl (dalam Raco, 2010) mengemukakan bahwa fenomenologi adalah studi tentang bagaimana orang mengalami dan menggambarkan sesuatu. Berdasarkan pendekatan fenomenologi, cara untuk mengetahui pengalaman orang lain adalah dengan menanyakan kepada

## Gambaran Kepuasan Kerja Pada Profesional Kesehatan Jiwa di Jakarta

mereka arti yang mereka berikan kepada pengalamannya (Raco, 2010). Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dimana subjek penelitian yang dipilih memiliki kriteria tertentu. Kriteria subjek penelitian ini yaitu subjek penelitian memiliki profesi sebagai tenaga kesehatan jiwa dan masih aktif bekerja dalam memberikan layanan kesehatan jiwa hingga wawancara dilakukan. Subjek Penelitian juga memiliki masa kerja minimal 1 tahun sebagai profesional kesehatan jiwa. Peneliti melakukan wawancara pada dua orang subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data *in-depth Interview*. *In depth interview* adalah proses pengambilan keterangan dengan cara Tanya jawab sambil tatap muka antara pewawancara dan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa pedoman wawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama (Rahmat, 2009). Proses pengambilan data dilakukan secara *online* antara peneliti dengan subjek penelitian melalui media *conference zoom meeting*. Proses pengambilan data secara *online* ini dilakukan karena kondisi pandemi Covid 19 yang tidak memungkinkan peneliti dan subjek penelitian bertemu secara langsung.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria subjek penelitian dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1. Kriteria Subjek Penelitian

Kriteria	Subjek 1	Subjek 2
Inisial	DA	IA
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan
Usia	34	30
Profesi	Psikolog Klinis	Psikolog Klinis
Lama Bekerja	2 tahun	4 tahun

Tabel 2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Herzberg

	Faktor - Faktor	Subjek 1	Subjek 2
Motivator Faktor	1. Pekerjaan	Faktor pekerjaan yang membuat subjek merasa puas yaitu faktor gaji dan adanya rasa kebermanfaatan bagi orang lain dari	Faktor pekerjaan yang membuat subjek puas yaitu progress klien yang ditangani, gaji yang mencukupi, serta

		pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan faktor pekerjaan yang membuat subjek tidak puas adalah kurangnya subjek mendapatkan pelatihan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, evaluasi kinerja yang kurang jelas.	apresiasi dari lingkungan kerja. Faktor pekerjaan yang membuat subjek kurang puas yaitu klien yang ditangani tidak menunjukkan progress dan kurangnya apresiasi.
	2. Peluang untuk maju	Peluang untuk maju kecil karena tidak ada jenjang karir.	Peluang untuk exposure terhadap kasus klien cukup besar. Pengembangan diri dilakukan secara mandiri.
	3. Pengakuan	Pengakuan terhadap kerja hanya diberikan dalam bentuk pujian dan apresiasi namun tidak ada reward yang berefek pada penghasilan atau jabatan.	Mendapatkan pengakuan berupa apresiasi dari tim namun kurang mendapatkan apresiasi dari manajemen.
	4. Pencapaian	Pencapaian berupa bertambahnya pengetahuan dalam menangani kasus klien.	Pencapaian berupa rekognisi dari orang lain dan progress klien.
	5. Tanggung Jawab	Mempersepsikan tanggung jawab yang diemban saat ini cukup besar namun masih bisa dilakukan.	Merasa terapresiasi dengan tambahan tanggung jawab diluar pekerjaan pokok.
Hygiene Faktor	6. Gaji	Gaji mencukupi.	Gaji cukup memuaskan.
	7. Supervisi	Supervisi yang didapatkan cukup jelas dan membantu pekerjaan.	Supervisi cukup jelas dan membantu pekerjaan.
	8. Kebijakan & administrasi	Kebijakan yang ada di tempat kerja belum memenuhi kebutuhan untuk pengembangan	Kebijakan dan administrasi yang ada tidak terlalu mempengaruhi

		diri.	pekerjaan.
	9. Hubungan kerja	Komunikasi dengan rekan kerja berjalan baik.	Hubungan dengan rekan kerja membantu penyelesaian pekerjaan.
	10. Kondisi Pekerjaan	Kondisi pekerjaan yang saling mendukung dengan rekan kerja membuat situasi kerja cukup kondusif.	Kondisi kerja cukup kondusif, tidak mengurangi kepuasan pribadi.

Berdasarkan data di atas, subjek 1 cukup menekankan mengenai harapan akan adanya peningkatan kapasitas dan pengembangan diri dari kantor tempat bekerja. Pada aspek motivator faktor, subjek 1 masih memiliki ketidakpuasan dalam faktor-faktor tersebut. Meskipun ia berusaha untuk tetap melihat sisi positif dari situasi tidak ideal yang ia hadapi. Faktor pencapaian dan tanggung jawab masih memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja subjek 1. Pemahaman dan skill yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja pada subjek 1. Sedangkan pada aspek hygiene faktor, faktor supervisi dan faktor hubungan kerja masih memberikan kontribusi yang positif pada kepuasan kerja subjek 1. Pada subjek 2, aspek pengakuan dari eksternal dirinya merupakan faktor yang cukup kuat terhadap kepuasan kerjanya selain faktor dari pekerjaan itu sendiri. Pada subjek 2 semua faktor motivator memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada faktor hygiene, faktor kondisi kerja yang berkaitan dengan fasilitas dipersepsikan negatif oleh subjek 2. Faktor Kebijakan dan administrasi dianggap tidak mempengaruhi pekerjaan secara langsung oleh subjek 2. Faktor supervisi, hubungan kerja, serta gaji memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja subjek 2.

Kepuasan kerja memiliki relasi positif terhadap performa kerja (Pushpakumari, 2008). Pada profesional kesehatan jiwa, kepuasan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada klien. Berdasarkan hasil dari wawancara diatas, terdapat beberapa faktor kepuasan kerja yang cukup memuaskan bagi subjek 1 dan subjek 2. kepuasan kerja adalah *psychological state* seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari

motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan tingkatan emosional dimana seseorang merasa positif atau negatif terhadap pekerjaannya. (Khan , Khan, Nawaz, & Qureshi, 2011).

Menurut Herzberg, Motivator faktor adalah hal-hal intrinsik dari pekerjaan yang memunculkan kepuasan kerja positif. Hygiene faktor adalah hal-hal yang bersifat ekstrinsik dari pekerjaan yang dapat memberikan ketidakpuasan pada pekerja (Beliadwi & Moningka, 2012). Faktor-faktor yang dirasa cukup memuaskan bagi subjek 1 dan subjek 2 lebih banyak pada faktor Hygiene dimana faktor gaji, supervisi, dan hubungan kerja menjadi aspek yang dipersepsikan positif oleh kedua subjek. Sedangkan pada faktor motivator, faktor pencapaian dan faktor tanggung jawab yang dipersepsikan positif oleh kedua subjek. Bagi subjek 1, pekerjaan sebagai profesional kesehatan jiwa adalah profesi yang bermanfaat bagi orang lain dan subjek 1 mempersepsikan peran tersebut adalah tugas yang cukup besar. Bagi subjek 2, progress dari klien yang ditangani serta tambahan pekerjaan diluar pekerjaan pokok dipersepsikan sebagai hal yang memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerjanya. Faktor pencapaian pada subjek 1 berupa bertambahnya wawasan pengetahuan dalam penanganan klien. Bagi subjek 2, faktir pencapaian berupa adanya rekognisi dari tim yang bekerja dengan subjek secara langsung serta progress klien.

Pada kedua subjek penelitian, faktor-faktor ekstrinsik berupa gaji, supervisi, dan hubungan kerja, dan kondisi kerja memberikan kontribusi positif pada kepuasan kerja. Adanya kenyamanan dengan rekan kerja maupun atasan serta kepastian penghasilan, dipersepsikan sebagai hal yang positif dan memuaskan bagi kedua subjek penelitian. Sedangkan pada faktor instinsik berupa pencapaian dan tanggung jawab memberikan kontribusi positif pada kepuasan kerja. Pencapaian yang dipersepsikan oleh kedua subjek penelitian berbentuk penambahan wawasan yang diperlukan dalam mendalami profesi yang dijalani. Sedangkan adanya penghayatan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat, turut memberikan penguatan kepada kedua subjek untuk menyelesaikan pekerjaan. Faktor kondisi pekerjaan dipersepsikan positif oleh kedua subjek. Bagi subjek 1, kondisi pekerjaan yang kondusif disebabkan oleh adanya sikap saling mendukung

dengan rekan kerja. Bagi subjek 2, kondisi kerja tidak mengurangi kepuasan pribadi.

Meskipun demikian, terdapat beberapa faktor yang dipersepsikan negatif oleh kedua subjek yaitu faktor peluang untuk maju dan pengakuan pada faktor motivator. Pada subjek 1, peluang untuk maju dipersepsikan kecil karena tidak adanya jenjang karir yang jelas. Faktor pengakuan yang diberikan berupa pujian dan apresiasi yang didapatkan pun tidak memberikan benefit pada karir, baik berupa peningkatan penghasilan maupun jabatan. Bagi subjek 2, peluang untuk maju lebih berupa peluang untuk exposure terhadap berbagai jenis kasus klien. Peluang untuk maju yang bersifat pengembangan diri masih dilakukan secara mandiri oleh subjek 2. Pada subjek 2, pengakuan lebih banyak ia dapatkan tim kerja. Apresiasi dari pihak manajemen masih dirasa kurang bagi subjek 2.

Kedua subjek penelitian meyakini bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang dipersepsikan negatif oleh mereka, tidak mempengaruhi performa kerja mereka. Kedua subjek tetap dapat menjalankan tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan. Performasi kerja merupakan pola perilaku yang bertujuan untuk memenuhi tujuan atau harapan organisasi (June & Mahmood dalam Hervian, 2017). Supervisi yang terarah, hubungan dengan rekan kerja yang baik turut membantu penyelesaian pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Kepuasan kerja bagi profesional kesehatan jiwa tidak terlepas dari faktor instrinsik maupun faktor ekstrinsik yang menjadi faktor motivational dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya penghayatan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan serta pemahaman akan pentingnya tanggung jawab yang diemban, turut menjadi faktor instrinsik yang menguatkan profesional kesehatan jiwa dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kepuasan dalam diri. Selain itu, faktor pencapaian yang dipersepsikan positif pada profesional kesehatan jiwa baik yang berkaitan dengan keahlian atau adanya progress dari klien yang ditangani juga turut mendukung kepuasan kerja pada profesional kesehatan jiwa.

Faktor instrinsik ini juga perlu didukung dengan adanya penguatan dari faktor eksternal dimana relasi yang baik dengan orang lain serta adanya imbal balik

yang memuaskan menjadi faktor yang juga menguatkan kepuasan kerja. Kondisi kerja yang kondusif dengan situasi kerja yang saling mendukung antar rekan kerja dan supervisi yang jelas turut memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja profesional kesehatan jiwa dalam menjalankan pekerjaannya. Meskipun ada beberapa faktor motivator dan faktor hygiene yang dipersepsikan negatif oleh kedua subjek penelitian, namun faktor-faktor yang dipersepsikan kurang memuaskan tersebut tidak langsung mempengaruhi performa kerja subjek penelitian. Kedua subjek penelitian tetap optimis untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun ada faktor-faktor kepuasan kerja yang dipersepsikan negatif.

### Daftar Pustaka

- Adam, Aulia. (2020). Defisit Psikiater dan Psikolog, Sebarannya Terpusat di Jawa. Diakses dari <https://tirto.id/defisit-psikiater-dan-psikolog-sebarannya-terpusat-di-jawa-dpk2>.
- Beliadwi, B., & Moningka, C. (2012). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT Woleyparsons Indonesia Ditinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Psibernetika*, 1-16.
- Fleury, M. J., Grenier, G., & Bamvita, J. M. (2017). Job Satisfaction Among Mental Health Care Professional : The Respective Contributions Of Professional Characteristics, Team Attributes, Team Processes, And Team Emergent States . *SAGE Open Medicine*, 1-12.
- Hervian, A. M. (2017). *Hubungan Antara Tuntutan kerja dengan Performansi Kerja Karyawan Industri Otomotif*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Khan , A. S., Khan, S., Nawaz, A., & Qureshi, Q. A. (2011). Theories of Job Satisfaction. *Gomal University Journal of Research*, 45-62.
- Pushpakumari, M. (2008). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis. pp. 89-105.
- Raco, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Rahmat, P. S. (2009). Penelitian Kualitatif. *Equilibrium*, 1-8.
- Susanto, Denny. (2020). Kasus Gangguan Jiwa di Indonesia Meningkat Selama Pandemi. Diakses dari <https://mediaindonesia.com/humaniora/352006/kasus-gangguan-jiwa-di-indonesia-meningkat-selama-masa-pandemi>.
- Volpe, U., Luciano, M., Palumbo, C., Sampogna, G., Del Vechhio, V., & Fiorillo, A. (2014). Risk Of Burnout Among Early Career Mental Health Professional. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 774-781.