

The Level of Psychological Well-being Among Civil Servants at the P2KBP3A Office in Badung Regency

Tingkat Psychologichal Well-Being pada Aparatur Sipil Negara di Dinas P2KBP3A Kabupaten Badung

I Made Bayu Satria Wijaya¹, Listiyani Dewi Hartika^{2*}, Yashinta Levy Septiary³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author : listiyanidewihartika@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Psychological well-being, civil servants, Ryff.

Abstract

This study aims to find out the level of psychological well-being (PWB) among civil servants (ASN) at the P2KBP3A Office in Badung Regency based on six aspects proposed by (Ryff, 1989), including self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, and personal growth. The research method used was quantitative descriptive, involving 57 ASN employees as respondents. The data collection instrument was Ryff's Psychological Well-Being Scale, which had undergone validity and reliability testing. Data analysis was performed using descriptive statistics, crosstabs, and chi-square tests. The results showed that the majority of employees were in the middle PWB category, and the results of the aspect test on the PWB variable also demonstrated the same results, including the majority of employees in the middle category. The aspects of positive relations with others and personal growth showed the highest proportion of scores, while environmental mastery and purpose in life had predominantly low scores. The chi-square test shows that of the five demographic factors analyzed (age, gender, education, length of service, and position), only position shows a significant relationship with PWB levels. This finding indicates that structural roles in organizations, such as position, have a significant relationship with PWB achievement, supporting (Ryff, 1989) view that PWB is a dynamic measurement. This study is expected to serve as a foundation for designing policy interventions to enhance the psychological well-being of civil servants in the government sector.

Kata kunci:

Psychological well-being, Pegawai ASN, Ryff.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat psychological well-being (PWB) pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas P2KBP3A Kabupaten Badung berdasarkan enam aspek yang dikemukakan oleh (Ryff, 1989), yaitu self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan melibatkan 57 pegawai ASN sebagai responden. Instrumen pengumpulan data berupa Ryff's Psychological Well-Being Scale yang telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, crosstabs, dan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada kategori PWB menengah, hasil uji peraspek pada variabel PWB juga menunjukkan hasil yang sama yaitu mayoritas pegawai berada pada kategori menengah. Aspek positive relations with others dan personal

growth menunjukkan proporsi skor tinggi terbanyak, sedangkan *environmental mastery*, dan *purpose in life* memiliki skor rendah yang dominan. Uji *chi-square* menunjukkan bahwa dari lima faktor demografis yang dianalisis (usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan jabatan), hanya jabatan yang menunjukkan hubungan signifikan terhadap tingkat PWB. Temuan ini menunjukkan bahwa peran struktural dalam organisasi, seperti jabatan, memiliki hubungan yang signifikan terhadap pencapaian PWB, mendukung pandangan (Ryff, 1989) yang menyebutkan bahwa PWB merupakan pengukuran yang bersifat dinamis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merancang intervensi kebijakan untuk meningkatkan psychological well-being pegawai di lingkungan pemerintahan.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang semula terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap telah diatur kembali dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hasilnya, terdapat dua kategori yakni PNS sebagai pegawai tetap dan PPPK sebagai pegawai berdasarkan perjanjian kerja jangka waktu tertentu. Kabupaten Badung, sebagai bagian dari Provinsi Bali, mencatat 7.628 PNS pada tahun 2020 di lingkungan BKPSDM Kabupaten Badung (bkpsdm, 2022). Salah satu instansi strategis di sana adalah Dinas P2KBP3A, yang memainkan peran penting dalam kebijakan kesehatan dan pemberdayaan keluarga.

Tekanan kerja tinggi dan tuntutan pelayanan publik yang kompleks menjadi tantangan signifikan bagi *psychological well-being* (PWB) pegawai ASN di Dinas P2KBP3A. Menurut teori Ryff (1989) PWB mencakup enam aspek utama yaitu *self-acceptance*, *positive relations*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. Studi terdahulu oleh Ariyanti (2022) menunjukkan hubungan positif antara PWB pegawai dan kinerja organisasi, sementara Sastaviana (2023) menekankan pentingnya kesejahteraan psikologis dalam keterikatan kognitif dan emosional pegawai dengan organisasi.

Penelitian kualitatif terkait gambaran PWB yang dilakukan penulis pada tahun 2024 terhadap pegawai Non-ASN di Dinas P2KBP3A menunjukkan bahwa ketiga aspek PWB yakni otonomi, hubungan sosial, dan penguasaan lingkungan mengalami kendala. Selanjutnya, survei terhadap 20 pegawai ASN pada 9 Oktober 2024 menghasilkan data awal mengenai persepsi pegawai terhadap enam aspek PWB, hasilnya menunjukkan sebagian besar memiliki pandangan *self-acceptance* dan *personal growth* yang baik, namun ditemukan masalah pada aspek hubungan interpersonal dan pengambilan keputusan mandiri. Aspek *positive relations with others* hanya positif pada 5 responden dari 20 orang, sedangkan sisanya menggambarkan hambatan hubungan sosial.

Hal ini kontras dengan karakter tugas pegawai ASN yang seharusnya memiliki fungsi strategis dalam pengambilan kebijakan publik. Ruang lingkup kesenjangan ini menandai perlunya penelitian komprehensif yang menggambarkan profil PWB lengkap pegawai ASN di Dinas P2KBP3A Kabupaten Badung.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat PWB pegawai ASN di Dinas P2KBP3A Kabupaten Badung berdasarkan enam aspek PWB Ryff serta mempertimbangkan pengaruh demografi seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan jabatan. Hasilnya diharapkan dapat menyediakan rekomendasi kebijakan praktis untuk intervensi promosi kesehatan kerja yang meningkatkan kualitas pelayanan publik dan produktivitas pegawai. Temuan penelitian ini akan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan konsep PWB dalam konteks organisasi pemerintahan, sekaligus memberi manfaat praktis bagi instansi terkait dalam merancang kebijakan kesejahteraan pegawai.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan dan menganalisis tingkat PWB pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas P2KBP3A Kabupaten Badung berdasarkan enam aspek dari model (Ryff, 1989). Sampel penelitian adalah 57 pegawai ASN yang merupakan bagian dari total populasi 60 orang pegawai, dan diambil melalui teknik total *population sampling*. Tiga pegawai tidak memenuhi syarat sebagai responden karena sedang cuti dan telah pensiun. Instrumen pengumpulan data menggunakan *Ryff's Psychological Well-Being Scale* versi 42 item dengan skala Likert 1–7 (SPARQtools, 2018). Skala ini telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas sebelumnya dengan uji validitas mendapatkan hasil $R_{hitung} > R_{tabel}$ sedangkan uji reliabilitas mendapatkan total nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,950 untuk total 40 item. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif (frekuensi, *mean*, dan persentase) untuk menggambarkan distribusi skor tiap aspek PWB, serta analisis lanjutan berupa *cross-tabulation* dan uji *chi-square* untuk mengetahui hubungan antara skor PWB dengan faktor–faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan jabatan (Wang *et al*, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata – rata skor total PWB responden adalah 202,53 dengan *standard deviation* sebesar 26,83. Distribusi ini mencerminkan variasi skor antara nilai minimum 149 dan maksimum 274, menunjukkan rentang persepsi PWB yang cukup luas di antara pegawai ASN. Pada subskala aspek, *Positive Relations With Others* tercatat memiliki skor rata – rata tertinggi (36,53), sementara *Self-Acceptance* mencatat nilai terendah (28,86). Hal ini menandai adanya kekuatan dalam aspek hubungan interpersonal, tetapi juga menunjukkan kebutuhan peningkatan dalam penerimaan diri.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

	Total PWB	SA	PRWO	AT	EM	PIL	PG
Valid	57	57	57	57	57	57	57
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	202,53	28,86	36,53	33,65	31,98	35,00	36,51
Std. Error of Mean	3,554	0,694	0,737	0,679	0,596	0,652	0,847
Median	199,00	29,00	35,00	34,00	31,00	34,00	36,00
Mode	181	24	37	30	32	31	36
Std. Deviation	26,830	5,242	5,565	5,129	4,502	4,924	6,398
Variance	719,825	27,480	30,968	26,303	20,268	24,250	40,933
Range	125	22	24	27	19	21	25
Minimum	149	20	25	22	23	27	24
Maximum	274	42	49	49	42	48	49
P ₂₅	181,00	25,00	33,00	30,00	29,00	31,00	32,00
P ₅₀	199,00	29,00	35,00	34,00	31,00	34,00	36,00
P ₇₅	222,00	32,00	39,00	37,00	35,00	38,00	41,00

Hasil lain menunjukkan bahwa *mean* empirik total PWB responden yakni 202,53 jauh melebihi *mean* teoritik sebesar 120 berdasarkan rentang skor minimum maksimum. Hal

ini juga terlihat pada semua aspek PWB yang semuanya memiliki *mean* empirik lebih tinggi daripada nilai teoritik. Perbedaan ini menunjukkan bahwa secara umum, para pegawai menunjukkan tingkat PWB yang lebih tinggi dari standar teoritis minimum. Perbandingan antara *mean* teoritik dan empirik ini penting untuk memberikan gambaran sejauh mana kondisi aktual PWB pegawai ASN mendekati atau melampaui ekspektasi ideal berdasarkan teori.

Tabel 2. Perbandingan *Mean* Teoritik dan *Mean* Empirik

Kategori	Mean Teoritik	Mean Empirik
Total Skor PWB	120	202,53
<i>Self-Acceptance</i>	18	28,86
<i>Positive Relations With Others</i>	21	36,53
<i>Autonomy</i>	21	33,65
<i>Environmental Mastery</i>	18	31,98
<i>Purpose In Life</i>	21	35,00
<i>Personal Growth</i>	21	36,51

Tabel 3. Tingkat *Psychological Well-Being* Pada ASN Dinas P2KBP3A Kabupaten Badung Secara Teoritik dan Empirik

PWB		Sub Total					
		Rendah		Menengah		Tinggi	
		T	E	T	E	T	E
Total	Skor	0	7	31	39	26	11
PWB							
SA		0	6	37	43	20	8
PRWO		0	7	29	38	28	12
AT		0	5	40	46	17	6
EM		0	7	24	39	33	11
PIL		0	10	36	34	21	13
PG		0	9	27	36	30	12

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dan temuan perbedaan *mean* teoritik dengan *mean* empirik, maka dapat dipaparkan bahwa tingkat PWB pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Badung sebagian besar berada pada kategori menengah. Secara teoritik, 26 dari 57 responden dikategorikan tinggi, dan 31 dalam kategori menengah tanpa satupun yang berada di kategori rendah. Namun, hasil empirik menunjukkan distribusi yang berbeda, terdapat 7 responden dalam kategori rendah, 39 responden menengah, dan hanya 11 yang masuk kategori tinggi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa meskipun rata – rata skor empirik melebihi nilai teoritik, tetap ada sebagian pegawai yang tidak mencapai kategori tinggi. Oleh karena itu, penggabungan pendekatan teoritik dan empirik penting digunakan agar penilaian PWB lebih mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Tabel 5. Uji *Crosstabs* Total Skor PWB Dengan Faktor Jabatan

Jabatan	Total Skor PWB			Total
	Rendah	Menengah	Tinggi	
Non Manajerial	6	36	7	49
Manajerial	0	4	4	8
Total	6	40	11	57

Distribusi tingkat PWB menurut posisi jabatan menunjukkan bahwa semua responden yang masuk kategori rendah (6 dari 49 pegawai) berasal dari kelompok

non-manajerial, sementara tidak ada pegawai manajerial yang mengalami PWB rendah. Di kategori menengah, ditemukan 36 pegawai non-manajerial dan 4 pegawai manajerial. Sedangkan pada kategori tinggi, terdapat 7 pegawai non-manajerial dan 4 pegawai manajerial. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai pada posisi manajerial cenderung memiliki PWB lebih tinggi dibandingkan non-manajerial.

Tabel 6. Uji *Chi-Square* Total Skor PWB Dengan Faktor Jabatan

<i>Chi-Square Tests</i>	<i>Value</i>	<i>df</i>	<i>Asymptotic Significance (2-side)</i>
<i>Pearson Chi-Square</i>	6,065 ^a	2	0,048

Berdasarkan hasil uji *chi-square*, nilai *pearson chi-square* ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara jabatan dengan total skor PWB. Responden yang berada pada jabatan manajerial memiliki tingkat PWB yang lebih tinggi dari responden yang berada pada jabatan non manajerial.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dan perbandingan *mean* teoritik dengan empirik, diketahui bahwa skor rata – rata PWB pegawai ASN sebesar 202,53 jauh di atas *mean* teoritik sebesar 120, termasuk juga pada seluruh dimensi PWB. Meskipun demikian, klasifikasi empirik mengungkapkan bahwa terdapat 7 responden dalam kategori rendah, 39 responden menengah, serta hanya 11 pegawai dalam kategori tinggi, temuan ini menunjukkan bahwa PWB bersifat dinamis dan relatif terhadap konteks sosial. Secara teoritik, seorang pegawai baru dapat dianggap memiliki PWB tinggi apabila skor pada keenam aspek PWB utamanya terpenuhi di atas rata – rata (Ryff, 1989). Dalam praktiknya, skor tinggi pada aspek – aspek tersebut saja tidak cukup. Menurut *Self-Determination Theory* (Ryan *et al*, 2000), kesejahteraan intrinsik sangat bergantung pada terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Ketidacukupan dalam kebutuhan ini dapat menjadikan penilaian PWB turun, meskipun skor teoritik individual tinggi.

Selain itu, faktor *Social Desirability Bias* juga dapat menjelaskan mengapa skor teoritik sangat tinggi. Menurut (Crowne *et al*, 1960), *bias* ini dapat meningkatkan persepsi kesejahteraan hingga 3 % – 10 % dari varian total dalam survei. Dalam budaya birokrasi ASN yang menghargai norma dan citra ideal pegawai, cenderung akan memaparkan skor menurut harapan institusi, bukan kondisi psikologis sesungguhnya. (Teh *et al*, 2023) menunjukkan bahwa *Social Desirability Bias* secara signifikan memengaruhi pelaporan perilaku meskipun kontribusinya terhadap varians jawaban relatif kecil.

Berdasarkan hasil penelitian, dominasi skor menengah dialami oleh 39 dari 57 responden, sementara 11 responden berada pada kategori tinggi, dan 7 responden menunjukkan kategori rendah. Skor menengah ini mencerminkan bahwa sebagian besar ASN dalam penelitian ini memiliki PWB moderat atau stabil tetapi belum tumbuh optimal. Fenomena ini sejalan dengan Kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa tingginya beban pekerjaan dan kekurangan sumber daya psikologis seperti otonomi atau dukungan sosial akan menurunkan *well-being* meskipun individu memiliki potensi teoritik tinggi (Tummers *et al*, 2021).

Berdasarkan hasil analisis 57 responden pegawai ASN, prevalensi tiap kategori dalam keenam aspek PWB adalah sebagai berikut:

1. *Self-acceptance*: (14 % tinggi) (75 % menengah) (11 % rendah)
2. *Positive relations with others*: (21 % tinggi) (67 % menengah) (12 % rendah)
3. *Autonomy*: (11 % tinggi) (81 % menengah) (9 % rendah)
4. *Environmental mastery*: (19 % tinggi) (68 % menengah) (12 % rendah)
5. *Purpose in Life*: (23 % tinggi) (60 % menengah) (18 % rendah)
6. *Personal growth*: (21 % tinggi) (63 % menengah) (16 % rendah)

Mayoritas responden berada dalam kategori menengah, menandakan PWB yang stabil namun belum optimal. Kelompok *tinggi* menunjukkan daya adaptasi, relasi sosial, dan orientasi hidup yang kuat. Sebaliknya, yang tergolong *rendah* berpotensi mengalami isolasi, stres kerja, dan perasaan tidak dihargai.

Berdasarkan hasil uji *Crosstabs* dan *Chi-square*, hanya faktor jabatan yang menunjukkan hubungan signifikan dengan tingkat PWB ($p=0,048$). Temuan ini menggarisbawahi bahwa dalam lingkungan birokratis, status jabatan memegang peran kunci terkait PWB pegawai. Sebagaimana ditemukan oleh (Sariraei *et al*, 2024), tingkat *burnout* dan regulasi motivasi individu berbeda secara signifikan antar tingkatan manajerial (*first-level, mid-level, top management*), hal ini menguatkan bukti bahwa jabatan memengaruhi kondisi PWB pegawai ASN di Dinas P2KBP3A Kabupaten Badung.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai ASN di Dinas P2KBP3A tergolong dalam kategori PWB menengah, sedangkan hanya 11 (20 %) yang mencapai PWB tinggi, dan 7 orang (12 %) berada pada kategori rendah, meskipun secara skor teoretik ideal menunjukkan PWB tinggi. Walaupun skor teoretik dan empirik untuk total PWB menunjukkan bahwa hasil mencapai kategori tinggi, namun sebagian besar pegawai masih berada pada “*vulnerable stability*” yang rentan terhadap perubahan lingkungan kerja yang penuh tekanan. Faktor jabatan merupakan satu – satunya faktor demografis yang berpengaruh signifikan terhadap PWB dengan semua pegawai berkategori rendah berasal dari kelompok *non-manajerial*, menegaskan bahwa struktur birokrasi yang ketat dapat membatasi otonomi dan akses terhadap kontrol psikologis yang penting. Temuan ini memperlihatkan bahwa dukungan organisasi dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan PWB dan mengurangi risiko kelelahan emosional yang diakibatkan oleh gaya manajerial birokratis (Abdelhay, 2024). Pengembangan penelitian ke depan yang disarankan mencakup desain intervensi prakarsa kesehatan mental spesifik pada dimensi rendah (*self-acceptance, environmental mastery*), pendekatan longitudinal untuk mengukur perubahan PWB dari waktu ke waktu serta perbandingan dengan unit pemerintahan lain menggunakan model *ProWell* atau teori *need crafting* untuk memformalkan dampak kebutuhan dasar psikologis terhadap *outcome* organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Dinas P2KBP3A Kabupaten Badung atas kesempatan dan fasilitas penelitian di internal, serta kepada Sekretaris Dinas, Kabid Data dan Statistik, dan seluruh staf yang memfasilitasi proses pengumpulan data. Penghargaan yang sama juga diberikan kepada Tim Penilai di Fakultas Psikologi Universitas Dhyana Pura atas pandangan kritis dan masukan substansial yang membantu memperbaiki draft naskah. Rasa terima kasih khusus ditujukan kepada pembimbing akademik yang telah membimbing proses penulisan skripsi. Terakhir, penulis menghargai bantuan dari Reviewer anonim jurnal yang memberikan saran penting untuk menyempurnakan artikel ini. Peneliti memastikan bahwa semua kontribusi dicantumkan secara faktual, relevan, dan formal sesuai pedoman penulisan ucapan terima kasih dalam artikel ilmiah yang efektif (Editage, 2024).

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, R. (2022). Analisis Peran Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Leadership Style Dan Job Crafting. *Sinta*, 2(3), 10. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i3.3129>
- bkpsdm. (2022). *Pra Finalisasi Hasil Pendataan Tenaga Asn Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Badung Tahun 2022*.

- <https://bkpsdm.badungkab.go.id/pengumuman/45083-pra-finalisasi-hasil-pendataan-tenaga-non-asn-di-lingkungan-pemerintah-kabupaten-badung-tahun-2022>
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349–354. <https://doi.org/10.1037/h0047358>
- Editage. (2024, March 21). Bagaimana menulis bagian ucapan terima kasih dalam sebuah makalah penelitian | Editage Indonesia Blog. *Editage Indonesia Official Blog*. <https://www.editage.id/blog/bagaimana-menulis-bagian-ucapan-terima-kasih-dalam-sebuah-makalah-penelitian/>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sariraei, S. A., Shkoler, O., Giamos, D., Chênevert, D., Vandenberghe, C., Tziner, A., & Vasiliu, C. (2024). From burnout to behavior: The dark side of emotional intelligence on optimal functioning across three managerial levels. *Frontiers in Psychology*, 15, 1338691. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1338691>
- Sastaviana. (2023). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Pembentuk Kesejahteraan Psikologis Dosen dan Tenaga Kependidikan. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 332–338. <https://doi.org/10.56799/peshum.v2i2.1396>
- SPARQtools. (2018). *Skala Kesejahteraan Psikologis | SPARQtools*. <https://sparqtools.org/mobility-measure/psychological-wellbeing-scale/>
- Teh, W. L., Abidin, E., P.V., A., Siva Kumar, F. D., Roystonn, K., Wang, P., Shafie, S., Chang, S., Jeyagurunathan, A., Vaingankar, J. A., Sum, C. F., Lee, E. S., Van Dam, R. M., & Subramaniam, M. (2023). Measuring social desirability bias in a multi-ethnic cohort sample: Its relationship with self-reported physical activity, dietary habits, and factor structure. *BMC Public Health*, 23(1), 415. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15309-3>
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12, 722080. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Wang, W., Song, J., Fan, C., Li, Q., Ma, D., & Yin, W. (2023). Cross-sectional study of factors affecting the receipt of mental health education in older migrants in China. *BMC Public Health*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15287-6>