

Psikologi-Naskah Skripsi-
212303049-Ogi Nnanda Raka
Ade Candra Nugraha
by Ogi Nugraha

Submission date: 25-Jun-2025 12:05PM (UTC+0700)

Submission ID: 2705713483

File name: Naskah_Skripsi-212303049-Ogi_Nnanda_Raka_Ade_Candra_Nugraha.docx (284.32K)

Word count: 14889

Character count: 98931

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA
PRAJURIT BATALYON ARMED 3/NAGA PAKCA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Program Studi Psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Sosial

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh:

Ogi Nanda Raka Ade C N
212303049

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA**

2025

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

⁹³ Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah garda terdepan dalam menjaga kedaulatan dan keutuhan wilayah negara, bertugas melindungi bangsa dari berbagai ancaman baik di dalam maupun luar negeri. TNI terdiri dari tiga matra, yaitu Angkatan Darat, Angkatan Laut, dan Angkatan Udara, dengan penempatan di berbagai wilayah, termasuk daerah perbatasan dan misi luar negeri. Sebagai bagian dari institusi pertahanan negara, prajurit harus menjalankan tugas sesuai perintah atasan, meskipun sering kali menghadapi kondisi kerja yang berat dan penuh tekanan. ⁴ Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, tekanan tugas, serta keseimbangan kehidupan pribadi (Wirandha & Heryadi, 2022).

⁹⁷ Kasus pembelotan prajurit TNI yang bergabung dengan Kelompok Kriminal Bersenjata (KKB) di Papua mencerminkan adanya potensi permasalahan dalam lingkungan kerja prajurit, baik dari segi kesejahteraan, loyalitas, maupun faktor sosial-politik yang memengaruhi keputusan individu. ²⁴ Sejak tahun 1970, tercatat setidaknya enam anggota TNI yang memilih untuk membelot dan bergabung dengan KKB Papua, menunjukkan bahwa fenomena ini bukan sekadar insiden tunggal, melainkan bagian dari dinamika yang lebih kompleks dalam konflik di wilayah tersebut.

²⁴ Salah satu kasus yang paling menghebohkan adalah pembelotan Prada Yotam Bugiangge, mantan prajurit dari Batalyon Infanteri 756/Wimane Sili, yang pada Desember 2021 melarikan diri dengan membawa senjata (Hadi, 2024). Selain itu, Pratu Lukius Y Matuan dari Yonif Raider 400 juga membelot ke KKB Papua pada Februari 2021. Pembelotan ini bukanlah kasus tunggal, melainkan terjadi secara berulang, menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor mendasar yang berkontribusi terhadap keputusan para prajurit untuk meninggalkan institusi militer (Tim detikcom, 2021).

¹⁴⁰ Berdasarkan pernyataan Kepala Staf Angkatan Darat (KSAD) Jenderal Andika Perkasa saat itu, penyebab utama prajurit TNI membelot sangat beragam, mulai dari faktor ekonomi, tekanan mental akibat tugas berat, ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan, hingga faktor sosial dan ideologi. Salah satu penyebab yang cukup menonjol adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung kepuasan kerja prajurit (Tim detikcom, 2021).

Menurut Fadhlon, Halima, dan Dwiningwami (2023) Rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada meningkatnya pelanggaran disiplin. Kepuasan kerja yang optimal dapat menjadi faktor utama dalam menekan tingkat pelanggaran dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dalam kesatuan.

Selain itu, Himam (2017) menjelaskan kepuasan kerja yang rendah berkontribusi terhadap meningkatnya kasus pelanggaran, terutama dalam

bentuk indiscipliner terhadap tata tertib kesatuan. Rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam menjalankan tugas serta ketidakjelasan dalam sistem kepemimpinan yang berlaku. Namun, jika kepemimpinan dioptimalkan dan budaya organisasi diperbaiki, kepuasan kerja dapat meningkat dan secara langsung menekan angka pelanggaran di kalangan prajurit. Perbedaan persepsi antara atasan dan bawahan mengenai tugas dan tanggung jawab dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Studi ini menemukan bahwa ketika peran dan tanggung jawab seorang anggota militer jelas dan sesuai dengan ekspektasi, kepuasan kerja meningkat. Sebaliknya, ketidakjelasan peran dan konflik dalam tugas dapat menyebabkan stres dan berkurangnya kepuasan kerja (Mobilio, Irish, Larson, Finnerty, & Sweetser, 2021)

Selanjutnya. Menurut Siswanto, Basalamah, Mus, dan Semmaila (2020) kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi kecenderungan prajurit untuk melakukan pelanggaran. Ketika prajurit merasa dihargai dan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya, mereka lebih cenderung menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan. Sebaliknya, prajurit yang merasa kurang dihargai dan kurang puas dengan pekerjaannya lebih berisiko melakukan tindakan indiscipliner. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu strategi efektif dalam mengurangi pelanggaran di lingkungan militer.

Hasil studi pendahuluan tanggal 3 Februari 2025 yang dilakukan oleh penulis terhadap prajurit Batalyon Armed 3/Naga Pakca dengan

mewawancarai Lettu Arm Nurbudi S.Tr.Han., selaku perwira sie operasi dimana ditemukan bahwa masih terdapat beberapa oknum anggota yang memiliki permasalahan terkait kepuasan kerja yang berdampak pada pelanggaran disiplin saat berada di *homebase* atau markas batalyon. Pelanggaran yang dihadapi beraneka ragam, dari meninggalkan pos penjagaan saat malam hari, hingga keluar masuk markas diluar jam markas yang sudah ditentukan, hal tersebut dipengaruhi oleh sesama rekan kerja maupun senior yang dikenalnya serta tekanan lingkungan kerja yang dihadapi, sehingga hal tersebut juga mempengaruhi kepada junior mereka yang mengetahui.

³ Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo, Prasetyo dan Riswati (2017) dimana masalah utama yang dihadapi prajurit Satuan Kapal Amfibi Koarmatim adalah terkait dengan kepuasan kerja adalah ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan mengenai imbalan yang diterima dari pekerjaan mereka. Meskipun ada upaya untuk membangun motivasi melalui budaya organisasi dan pengembangan karir, ¹²⁷ kepuasan kerja prajurit masih belum tercapai secara optimal. Hal ini tercermin dalam ¹¹⁶ menurunnya motivasi kerja dan disiplin prajurit, yang juga berdampak pada kinerja mereka. Pelanggaran yang teridentifikasi mencakup penurunan disiplin kerja, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran yang sering terjadi, yang menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan kerja berkontribusi pada pelanggaran terhadap norma disiplin yang ada.

Penelitian lainnya oleh Prasetio (2020), ditemukan bahwa kepuasan kerja yang rendah, dipadukan dengan tingginya tingkat stres kerja, menyebabkan pelanggaran dalam hal disiplin dan kinerja pada personil Pleton I Yonkav 6/NK. Ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja dan tekanan yang ditimbulkan oleh tugas yang berat meningkatkan stres, yang akhirnya mengganggu kesejahteraan fisik dan mental personel. Pelanggaran ini muncul dalam bentuk absensi yang tinggi dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak negatif pada kinerja keseluruhan unit. Kepuasan kerja yang rendah berperan sebagai faktor penyebab utama kegagalan dalam mempertahankan konsistensi dan produktivitas kerja

Selanjutnya penelitian oleh Pangestuti dan Sari (2025) berkenaan rendahnya kepuasan kerja anggota TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan menghasilkan pelanggaran berupa penurunan semangat kerja dan kinerja yang tidak mencapai target yang diharapkan. Personel yang merasa kurang dihargai dan tidak mendapatkan komunikasi yang jelas dari atasan menjadi kurang termotivasi. Pelanggaran yang terjadi akibat rendahnya kepuasan kerja ini mencakup ketidakmampuan personel untuk memenuhi ekspektasi kinerja yang sudah ditetapkan, yang mencerminkan ketidakefektifan dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Ketidakpuasan tersebut menjadi hambatan bagi tercapainya tujuan dan tujuan organisasi

Kepuasan kerja prajurit merupakan aspek penting yang berkontribusi terhadap efektivitas dan kinerja dalam lingkungan militer. Dalam tugasnya, prajurit menghadapi berbagai tantangan, termasuk tekanan

tinggi, tuntutan kerja yang ketat, serta dinamika kerja tim yang kompleks (Krishnakumar, Perera, Persich, & Robinson, 2019). Meskipun definisi dan bentuk kepuasan kerja telah berubah selama bertahun-tahun, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan, evaluasi penilaian terhadap pekerjaan seseorang berkisar dari positif hingga negatif. Mengikuti model tripartit sikap, kepuasan kerja mengandung kognitif (keyakinan atau penilaian tentang pekerjaan), afektif (perasaan yang ditimbulkan oleh pekerjaan), dan perilaku (bagaimana individu cenderung berperilaku terhadap pekerjaan) aspek (Judge, Zhang, & Glerum, 2021).

Kepuasan kerja dalam militer tidak hanya bergantung pada faktor eksternal seperti gaji atau lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh pemaknaan terhadap pekerjaan itu sendiri. Studi ini menekankan bahwa prajurit yang merasa pekerjaannya memiliki makna cenderung lebih puas dalam bekerja (Peng, et al., 2019). Faktor psikologis seperti persepsi diri, rasa kompetensi, dan kemampuan mengelola emosi dalam menghadapi tekanan juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Prajurit yang merasa percaya diri terhadap kemampuannya dan mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih menikmati pekerjaannya, memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, serta lebih tahan terhadap tekanan tugas (Shi, Yan, You, & Li, 2015).

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan pengakuan profesional. Stres organisasi, yang disebabkan oleh faktor seperti jadwal kerja yang tidak

mentu, tekanan hierarkis, dan bahaya lingkungan, ditemukan memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja (Mihaela, Luminita, Giorgiana, & Valentina, 2022). Kepuasan kerja prajurit mencerminkan sejauh mana mereka merasa dihargai, dipenuhi kebutuhannya, dan memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. ⁸ Dalam konteks militer, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan atasan, tingkat kepercayaan dalam organisasi, serta sejauh mana prajurit merasa terlibat dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Sebagai bagian dari sistem yang disiplin dan hierarkis, prajurit mengandalkan kepemimpinan yang inspiratif untuk membangun motivasi dan loyalitas.

Prajurit yang merasa memiliki ikatan kuat dengan organisasi cenderung ⁴ memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Identitas dan loyalitas terhadap institusi, serta pemahaman akan tujuan bersama, dapat memberikan motivasi tambahan dalam menjalankan tugas. Selain itu, rasa kebanggaan dalam menjalankan peran sebagai bagian dari organisasi militer juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Alvinius, Johansson, & Larsson, 2017). Adanya lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, serta rasa percaya terhadap pimpinan dan rekan kerja dapat memperkuat rasa kepuasan dalam menjalankan tugas (Siswanto, Basalamah, Mus, & Semmaila, 2020).

Dalam lingkungan kerja yang menuntut disiplin tinggi, keseimbangan antara tuntutan tugas dan penghargaan yang diberikan

menjadi kunci dalam menjaga motivasi dan loyalitas prajurit terhadap institusi militer. ⁵⁵ Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta perhatian terhadap kesejahteraan prajurit menjadi elemen penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal (Lopes, Chambel, Castanheira, & Oliveira-Cruz, 2015).

Lingkungan kerja prajurit sangat dinamis dan penuh tantangan, terutama bagi mereka yang bertugas di medan operasional seperti perbatasan atau daerah konflik. Prajurit dituntut untuk selalu siap menghadapi berbagai kondisi, baik secara fisik maupun mental, karena tugas mereka mencakup penjagaan wilayah, bantuan dalam penanganan bencana alam, hingga mendukung tugas kepolisian. Faktor lingkungan seperti minimnya fasilitas pendukung, keterbatasan komunikasi dengan keluarga, dan tekanan psikologis dapat memengaruhi kesejahteraan mental prajurit (Heryadi, Jayanti, & Bantam, 2020).

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam ²⁹ menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang, termasuk prajurit TNI. Lingkungan kerja sebagai suasana dalam suatu organisasi di mana karyawan menjalankan tugas mereka. Lingkungan ini mencakup berbagai faktor seperti fasilitas, kenyamanan tempat kerja, keamanan, dan tingkat kebisingan. ¹²⁶ Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Para peneliti telah mengidentifikasi berbagai aspek lingkungan kerja, termasuk kohesi tim, dukungan dari atasan, orientasi tugas, otonomi, inovasi, dan kontrol

manajerial. Selain itu, iklim organisasi dan faktor psikologis juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja (Hanaysha, 2016).

Lingkungan kerja yang ditandai dengan pemimpin yang mendukung dan budaya kerja yang mendorong semangat karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan positif antara pemimpin dan karyawan berkontribusi pada tingkat stres yang lebih rendah, pengurangan *burnout*, dan peningkatan kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada menginspirasi karyawan dan menciptakan tempat kerja yang positif, diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam mempertahankan lingkungan kerja yang sehat (Bowles, et al., 2017).

Faktor lingkungan kerja yang baik, seperti kondisi fisik yang memadai, hubungan sosial yang harmonis, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja, dapat meningkatkan semangat dan loyalitas prajurit terhadap institusinya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, ketidakpuasan terhadap sistem organisasi, serta kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, demotivasi, dan bahkan mendorong tindakan ekstrem seperti pembelotan (Britt, Crane, Hodson, & Adler, 2016).

Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor mediasi, yang berarti bahwa ketika prajurit merasa puas dengan kondisi kerja mereka, maka kinerja mereka juga meningkat. Studi

ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung dalam membentuk disiplin, motivasi, serta efisiensi di kalangan personel militer (Zukarnaen, Purwana, & Saptono, 2020).

Sejalan dengan penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terstruktur dengan baik berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja. Namun, dampak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Prajurit yang mendapatkan kompensasi yang adil dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Putra, Siolemba, & Fauzi, 2023).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik dan mendukung secara langsung meningkatkan motivasi prajurit, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka. Selain itu, pelatihan berperan penting dalam membekali prajurit dengan keterampilan yang dibutuhkan, yang semakin memperkuat motivasi kerja mereka. Studi ini menekankan bahwa motivasi adalah faktor utama yang menghubungkan lingkungan kerja dan pelatihan dengan kepuasan serta kinerja prajurit, sehingga perlu adanya pengembangan profesional berkelanjutan dan atmosfer kerja yang positif (Tanjung, Rivai, & Siswandoko, 2018).

Liingkungan kerja yang disiplin dan hierarkis seperti militer, kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada tugas yang diberikan, tetapi juga pada bagaimana organisasi mendukung kesejahteraan prajurit serta bagaimana pemimpin memberikan arahan dan motivasi (Makhathini & Dyk, 2018). Lingkungan kerja yang penuh tekanan, ditandai dengan tuntutan kerja yang tinggi, rendahnya otonomi kerja, serta jam kerja yang panjang, dapat menyebabkan stres dan kelelahan emosional, yang pada akhirnya menurunkan kesejahteraan psikologis. Ketika kesejahteraan psikologis menurun, karyawan cenderung mengalami kepuasan kerja yang rendah (Zeng, et al., 2020).

Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai kesehatan mental dan kesejahteraan subjektif karyawan, termasuk tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Arnold, 2017). Secara umum, kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai kondisi mental yang mencerminkan kepuasan hidup, perasaan positif, dan kesehatan emosional yang baik, terutama dalam menghadapi tantangan yang muncul (Kang & Kim, 2022). Kesejahteraan psikologis tidak hanya ditentukan oleh emosi positif atau negatif yang dialami seseorang, tetapi juga oleh pola perubahan emosi yang terjadi dari waktu ke waktu. Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan emosional dan mempertahankan stabilitas afektif dianggap sebagai indikator penting dari kesejahteraan psikologis (Houben, Noortgate, & Kuppens, 2015).

Kesejahteraan psikologis di militer tidak hanya bergantung pada pengalaman tempur, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam kehidupan sehari-hari prajurit. Berbagai aspek pekerjaan, seperti kepemimpinan, hubungan interpersonal, keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, serta tekanan peran dalam organisasi, dapat memengaruhi kondisi psikologis mereka (Brooks & Greenberg, 2017). Terdapat kesejahteraan psikologis di militer dalam berbagai aspek kehidupan prajurit, baik di dalam maupun di luar konteks kerja. Kesejahteraan di tempat kerja melibatkan faktor-faktor seperti dukungan kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja, dan tekanan kerja yang realistis. Sementara itu, kesejahteraan dalam kehidupan pribadi berkaitan dengan aspek seperti dukungan sosial, stabilitas finansial, serta kepuasan dalam hubungan keluarga dan komunitas. Interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis (Bowles, et al., Well-Being in the Military, 2017).

Kesejahteraan psikologis di lingkungan militer sangat dipengaruhi oleh konteks komunitas, seperti keterhubungan sosial dalam komunitas militer dan kepuasan terhadap kehidupan militer. Hubungan sosial yang baik dalam komunitas militer berkontribusi pada kesehatan mental yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesehatan fisik. Dukungan dari jaringan sosial formal dan informal dalam komunitas militer dapat menjadi faktor protektif terhadap stres dan meningkatkan kesejahteraan keluarga militer. Kesejahteraan psikologis yang baik di

kalangan anggota militer berperan dalam kesiapan tugas anggota militer (O'Neal, Lucier-Greer, & Mancini, 2019)

⁸⁵ Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin meneliti tentang "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderator Pada Prajurit Batalyon Armed 3/Naga Pakca" dikarenakan hal ²¹ ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja prajurit TNI, khususnya di satuan Yonarmed 3/Naga Pakca yang di moderator oleh kesejahteraan psikologis.

B. Tujuan Penelitian

- ⁶² Menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja prajurit TNI.
- ⁴⁵ Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja prajurit.
- Mengetahui seberapa besar kesejahteraan psikologis sebagai variable moderator untuk mempengaruhi kekuatan atau arah hubungan antar variabel

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi militer maupun psikologi industri organisasi, khususnya dalam konteks lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.

- b) Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi mahasiswa

- 1) Memberikan wawasan akademik tentang hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis dalam konteks militer.
- 2) Menjadi referensi bagi mahasiswa yang tertarik melakukan penelitian serupa di bidang psikologi kerja dan organisasi.

b) Bagi perguruan tinggi

- 1) Menambah khazanah penelitian di bidang psikologi militer dan kepuasan kerja.
- 2) Menjadi dasar untuk pengembangan kurikulum atau mata kuliah yang berkaitan dengan psikologi kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis.
- 3) Mendorong kolaborasi dengan institusi militer dalam riset lanjutan.

c) Bagi Batalyon Armed 3/Naga Pakca

- 1) Memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja prajurit.
- 2) Menjadi dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan kualitas lingkungan kerja di batalyon.

- 3) Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis prajurit guna mendukung kesiapan tugas mereka.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian penulis berjudul "Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderator pada Prajurit Yon Armed 3/Naga Pakca", yang secara spesifik meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja di lingkungan prajurit TNI, khususnya di satuan Yonarmed 3/Naga Pakca, dengan mempertimbangkan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator. Penelitian penulis menggunakan teori lingkungan kerja dari Soetjipto (2008) tentang budaya organisasi dan perubahan, yang memberikan perspektif spesifik mengenai faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja dalam organisasi, sementara kepuasan kerja diukur berdasarkan teori Luthans (2011), yang mengkategorikan kepuasan kerja sebagai evaluasi kognitif, afektif, dan perilaku terhadap pekerjaan. Selain itu, kesejahteraan psikologis dalam penelitian penulis diukur berdasarkan teori Ryff (2008), yang menekankan aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi, dengan pengukuran menggunakan skala yang dimodifikasi dari Rijki dan Kuncoro berdasarkan teori Ryff (2008).

Subjek penelitian penulis adalah prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca, yang memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan subjek penelitian

lain, dengan penggunaan skala lingkungan kerja yang dikembangkan berdasarkan teori Soetjipto (2008), skala kepuasan kerja berdasarkan teori Luthans (2011), dan skala kesejahteraan psikologis yang dimodifikasi dari Rijki dan Kuncoro. Pendekatan penelitian penulis bersifat kuantitatif korelasional, dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator yang berperan dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sehingga dengan menambahkan variabel moderator ini, penelitian penulis memberikan kontribusi baru dalam memahami bagaimana faktor psikologis dapat mempengaruhi hubungan antara kondisi kerja dan kepuasan kerja di lingkungan militer, khususnya bagi prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca.

Penelitian Syaharuddin et al. (2024) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan" memiliki fokus pada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian. Sementara itu, penelitian penulis meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator. Dari segi teori, penelitian Syaharuddin et al. (2024) menggunakan konsep kepuasan kerja dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja, sementara penelitian penulis lebih menekankan pada teori lingkungan kerja dari Soetjipto (2008), teori kepuasan kerja dari Luthans (2011), dan teori kesejahteraan psikologis dari Ryff (2008). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian Syaharuddin

et al. (2024) adalah angket dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian penulis menggunakan skala lingkungan kerja, skala kepuasan kerja, dan skala kesejahteraan psikologis yang dimodifikasi dari Rijki dan Kuncoro. Dari segi subjek, penelitian Syaharuddin et al. (2024) melibatkan 58 anggota polisi, sedangkan penelitian penulis berfokus pada prajurit Yon Armed 3/Naga Pakca. Hasil penelitian Syaharuddin et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, sedangkan penelitian penulis bertujuan untuk melihat bagaimana kesejahteraan psikologis memoderator hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja prajurit TNI, memberikan perspektif yang lebih spesifik dalam konteks militer.

Penelitian Österberg & Rydstedt (2018) berjudul "*Job Satisfaction among Swedish Soldiers: Applying the Job Characteristics Model to Newly Recruited Military Personnel*" menyoroti bagaimana karakteristik pekerjaan dalam *Job Characteristics Model* (JCM) memengaruhi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan niat untuk keluar dari organisasi dalam konteks prajurit Angkatan Bersenjata Swedia. Berbeda dengan penelitian penulis yang menggunakan teori lingkungan kerja dari Soetjipto (2008) dan teori kepuasan kerja dari Luthans (2011), penelitian Österberg & Rydstedt menggunakan teori JCM dari Hackman dan Oldham yang lebih berfokus pada karakteristik pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Alat ukur dalam penelitian

Österberg & Rydstedt menggunakan skala berbasis JCM untuk mengukur faktor psikologis kritis, sementara penelitian penulis menggunakan skala lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis yang telah dimodifikasi. Dari segi subjek, penelitian Österberg & Rydstedt melibatkan 300 prajurit di Swedia, sedangkan penelitian penulis berfokus pada prajurit Yon Armed 3/Naga Pakca di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dalam JCM memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan niat keluar dari organisasi, Sedangkan penelitian penulis lebih menyoroti bagaimana kesejahteraan psikologis dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam konteks militer Indonesia.

Penelitian Putra et al. (2023) berjudul “*Remuneration and Work Environment Analysis on Job Satisfaction and Performance of Soldiers KRI Bung Tomo-357*” meneliti pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja prajurit di kapal perang KRI Bung Tomo-357. Dari segi topik, penelitian penulis memiliki kesamaan dalam meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, tetapi penelitian Putra et al. (2023) juga menambahkan remunerasi sebagai variabel utama dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja. Dari segi teori, penelitian Putra et al. (2023) menggunakan teori yang berkaitan dengan remunerasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian penulis menggunakan teori lingkungan kerja dari Soetjipto (2008), teori kepuasan kerja dari Luthans (2011), dan teori kesejahteraan

psikologis dari Ryff (2008). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian Putra et al. (2023) berbasis metode *Partial Least Square* (PLS), sementara penelitian penulis menggunakan skala lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis yang dimodifikasi dari Rijki dan Kuncoro. Dari segi subjek, penelitian Putra et al. (2023) meneliti 85 prajurit Angkatan Laut di KRI Bung Tomo-357, sementara penelitian penulis berfokus pada prajurit Yon Armed 3/Naga Pakca yang berada dalam struktur Angkatan Darat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa remunerasi dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja prajurit, sedangkan penelitian penulis lebih menyoroti peran kesejahteraan psikologis Sebagai Variabel Moderator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja prajurit.

Penelitian Octodi dan Almasdi (2022) meneliti “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin”. Fokus utama penelitian penulis adalah bagaimana faktor konflik peran dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja, di mana lingkungan kerja menjadi salah satu variabel yang dianalisis. Sementara itu, penelitian penulis lebih berfokus pada hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator. Dari segi teori, penelitian Octodi dan Almasdi (2022) mengkaji kepuasan kerja dalam konteks stresor pekerjaan, sedangkan penelitian penulis menggunakan teori lingkungan kerja dari Soetjipto (2008), kepuasan kerja dari Luthans (2011), serta kesejahteraan

psikologis dari Ryff (2008). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian Octodi dan Almasdi berbasis kuesioner untuk menilai konflik peran, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian penulis menggunakan skala lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis yang telah dimodifikasi dari Rijki dan Kuncoro. Subjek penelitian Octodi dan Almasdi adalah 32 anggota polisi, sementara penelitian penulis berfokus pada prajurit Yon Armed 3/Naga Pakca. Hasil penelitian Octodi dan Almasdi menunjukkan bahwa konflik peran dan stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja memiliki dampak positif, sedangkan penelitian penulis meneliti bagaimana kesejahteraan psikologis memoderator hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja prajurit TNI.

Penelitian Kopter et al. (2022) meneliti "Pengaruh Tanggung Jawab Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai Satpol PP di Kabupaten Labuhanbatu". Fokus penelitian penulis adalah bagaimana lingkungan kerja non-fisik memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, penelitian penulis lebih menyoroti bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan dengan kesejahteraan psikologis Sebagai Variabel Moderator. Dari segi teori, penelitian Kopter et al. (2022) berfokus pada aspek lingkungan kerja non-fisik dan tanggung jawab kerja, sedangkan penelitian penulis menggunakan teori lingkungan kerja dari Soetjipto (2008), kepuasan kerja dari Luthans (2011), serta kesejahteraan

psikologis dari Ryff (2008). Alat ukur dalam penelitian Kopter et al. (2022) menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan variabel, sementara penelitian penulis menggunakan skala lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Subjek dalam penelitian Kopter et al. (2022) adalah pegawai sipil Satpol PP, berbeda dengan penelitian penulis yang meneliti prajurit militer Yon Armed 3/Naga Pakca. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan dan produktivitas pegawai, sedangkan penelitian penulis meneliti kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja prajurit.

Penelitian Österberg et al. (2017) menggunakan Theory of Purposeful Behavior dari Barrick, Mount, & Li (2013) untuk menjelaskan hubungan antara kepribadian, kepuasan kerja, dan niat keluar dari organisasi dalam konteks militer. Fokus utama penelitian penulis adalah bagaimana kepribadian individu (stabilitas emosional dan ketelitian) memengaruhi kepuasan kerja melalui orientasi kinerja dan karakteristik pekerjaan. Sementara itu, penelitian penulis lebih berfokus pada bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis Sebagai Variabel Moderator. Dari segi teori, penelitian Österberg et al. (2017) menggunakan *Theory of Purposeful Behavior* dan mengukur kepuasan kerja menggunakan *Job Descriptive Survey (JDS)*, sementara penelitian penulis menggunakan teori lingkungan kerja dari Soetjipto

(2008), teori kepuasan kerja dari Luthans (2011), dan teori kesejahteraan psikologis dari Ryff (2008). Alat ukur dalam penelitian Österberg et al. (2017) mencakup pengukuran kepribadian dengan *Single Item Measure of Personality* (SIMP), sedangkan penelitian penulis menggunakan skala lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Dari segi subjek, penelitian Österberg et al. (2017) meneliti prajurit militer Swedia dari berbagai satuan, berbeda dengan penelitian penulis yang meneliti prajurit Yon Armed 3/Naga Pakca di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepribadian tidak secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, tetapi dipengaruhi oleh orientasi kinerja dan karakteristik pekerjaan, sedangkan penelitian penulis menyoroti bagaimana kesejahteraan psikologis memoderator hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja prajurit.

Jurnal ³² *"The Impact of Constructive and Destructive Leadership on Soldier's Job Satisfaction"* oleh Maria Fors Brandebo, Johan Österberg, dan Anna Karin Berglund (2018) yang berfokus pada pengaruh kepemimpinan konstruktif dan destruktif terhadap kepuasan kerja prajurit militer Swedia. Mereka menggunakan *Developmental Leadership Questionnaire (DLQ)* dan *Destrudo-L* untuk mengukur kepemimpinan serta *Job Diagnostic Survey* untuk mengukur kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan konstruktif, terutama dalam aspek inspirasi dan motivasi, memiliki dampak terbesar terhadap kepuasan kerja, sementara kepemimpinan pasif berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja.

Sebaliknya, penelitian penulis lebih menitikberatkan pada lingkungan kerja¹⁴⁵ sebagai faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca, dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator. Penelitian penulis juga menggunakan teori lingkungan kerja dari Soetjipto (2008) dan teori kepuasan kerja dari Luthans (2011), dengan alat ukur yang dikembangkan berdasarkan teori tersebut. Dengan demikian, keunikan penelitian penulis terletak pada fokusnya terhadap lingkungan kerja dan kesejahteraan psikologis dibandingkan dengan kepemimpinan sebagai faktor utama dalam kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Adrian Aldiansyah, Matdio Siahaan, dan Indah Rizki Maulia (2024)⁴ dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Anggota Korps Marinir TNI AL Cilandak Divisi Persenjataan” meneliti¹¹³ pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Korps Marinir TNI AL Cilandak. Mereka menggunakan metode regresi linier berganda dengan melibatkan 74 responden dan menemukan bahwa baik kepemimpinan otoriter maupun⁹⁵ lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Studi ini menyoroti bahwa dalam lingkungan militer, kepemimpinan otoriter dapat memberikan stabilitas dan kepastian yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Penelitian penulis memiliki kesamaan dalam meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam konteks militer, tetapi berbeda dalam aspek variabel tambahan. Sementara penelitian

Aldiansyah et al. berfokus pada kepemimpinan otoriter, penelitian penulis menambahkan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator untuk memahami bagaimana faktor psikologis memoderator hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdumuminu Isah, Emeka Elvis Duru, Aina Azeez Babatunde, dan rekan-rekannya (2024) dalam jurnal *Journal of Public Health* berjudul “Predictors of the Quality of Work Life and Job Satisfaction among Serving Military Healthcare Personnel in the Nigerian Armed Forces” meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja personel kesehatan militer di Angkatan Bersenjata Nigeria. Mereka menggunakan pendekatan kuantitatif cross-sectional dengan subjek penelitian dari tiga cabang militer (Angkatan Darat, Laut, dan Udara) dan menemukan bahwa pengalaman kerja serta penugasan ke daerah perang memiliki dampak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian penulis memiliki kesamaan dalam meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja di lingkungan militer. Namun, perbedaan utama terletak pada subjek penelitian, di mana penelitian Isah et al. berfokus pada personel kesehatan militer, sementara penelitian penulis meneliti prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca secara lebih spesifik. Selain itu, penelitian penulis menggunakan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator, yang tidak dibahas dalam penelitian Isah et al.

Penelitian lain yang relevan dilakukan oleh T.K. Vinod Kumar (2020) dalam jurnal "*International Criminal Justice Review* dengan judul ¹⁰ *The Influence of Demographic Factors and Lingkungan kerja on Job Satisfaction among Police Personnel: An Empirical Study*". Studi ini ¹³ meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan ¹²⁴ kepuasan kerja personel kesehatan militer di Angkatan Bersenjata Nigeria. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* ⁵⁰ dan melibatkan personel kesehatan dari tiga cabang militer: Angkatan Darat, Angkatan Laut, dan Angkatan Udara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan penugasan ke daerah perang ⁶⁴ memiliki dampak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dan ⁹ kepuasan kerja. Kesamaan dengan penelitian penulis terletak pada fokusnya terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja di lingkungan militer. Namun, perbedaannya adalah penelitian Isah et al. (2024) berfokus pada tenaga kesehatan militer, sementara penelitian penulis meneliti prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca. Selain itu, penelitian penulis menggunakan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator, yang tidak dibahas dalam penelitian Isah et al.

¹³⁷ Penelitian yang dilakukan oleh Aguwa et al. (2022) yang berjudul ⁸⁸ "*Workplace Burnout and Psychological Health of Military Personnel in a Nigerian Barrack*" meneliti tingkat *burnout* pada personel militer Nigeria di Abakpa Cantonment serta dampaknya terhadap kesehatan psikologis mereka. Studi ini menggunakan teori *burnout* dari Maslach, yang

mengklasifikasikan *burnout* ke dalam tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi. Alat ukur yang digunakan adalah *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dan *General Health Questionnaire-12* (GHQ-12), dengan metode survei terhadap 261 personel militer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dialami oleh personel militer berada dalam kategori ringan hingga sedang, dengan kecenderungan lebih tinggi pada kelompok tertentu seperti prajurit dengan jam kerja panjang dan pangkat lebih rendah. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan pada prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca, terdapat perbedaan utama dalam pendekatan penelitian. Penelitian Aguwa et al. berfokus pada efek langsung *burnout* terhadap kesehatan psikologis, sementara penelitian penulis lebih menekankan pada hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator. Selain itu, alat ukur yang digunakan juga berbeda, di mana penelitian penulis menggunakan skala lingkungan kerja dari Soetjipto (2008), kepuasan kerja dari Luthans (2011), dan kesejahteraan psikologis dari Ryff (2008).

Studi yang dilakukan oleh Subedar dan Madhulika (2024) dengan judul "*Psychological well-being in Military Organizations: Fostering Resilience and Performance*" membahas kesejahteraan psikologis dalam organisasi militer serta bagaimana faktor resiliensi dan kinerja berkontribusi terhadap kesejahteraan tersebut. Artikel ini mengacu pada teori kesejahteraan psikologis dari Ryff (2008) dan konsep resiliensi dalam

konteks organisasi militer, namun tidak menggunakan alat ukur spesifik karena merupakan tinjauan literatur yang mengumpulkan berbagai hasil penelitian sebelumnya. Studi ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis di lingkungan militer dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor individu seperti kepribadian dan mekanisme *coping* , faktor operasional seperti eksposur terhadap pertempuran, faktor interpersonal seperti dukungan sosial dan kepemimpinan, serta faktor institusional seperti budaya organisasi dan akses terhadap layanan kesehatan mental. Jika dibandingkan dengan penelitian penulis, terdapat kesamaan dalam penggunaan teori kesejahteraan psikologis dari Ryff (2008), tetapi perbedaan utama terletak pada pendekatan penelitian. Penelitian penulis lebih spesifik dalam menguji hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis Sebagai Variabel Moderator, sedangkan artikel ini lebih bersifat konseptual tanpa menguji hubungan variabel secara langsung. Selain itu, penelitian penulis memiliki subjek yang lebih terfokus, yakni prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca, sementara artikel ini membahas kesejahteraan militer secara umum tanpa populasi penelitian yang spesifik.

Penelitian yang dilakukan oleh Kanapeckaitė dan Bagdžiūnienė (2024) yang berjudul “*Relationships Between Team Characteristics and Soldiers' Organizational Commitment and Well-being: The Mediating Role of Psychological Resilience*” meneliti hubungan antara karakteristik tim dengan kesejahteraan dan komitmen organisasi pada prajurit Angkatan

Bersenjata Lithuania, dengan resiliensi psikologis sebagai variabel mediator. Studi ini mengadopsi teori resiliensi dan kesejahteraan dalam konteks organisasi militer serta menggunakan kuesioner untuk mengukur faktor tim, resiliensi, dan kesejahteraan prajurit. Dengan melibatkan 422 prajurit, hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesi tim dan dukungan dari rekan kerja merupakan prediktor kuat dari resiliensi psikologis, yang kemudian meningkatkan komitmen organisasi serta kesejahteraan prajurit. Jika dibandingkan dengan penelitian penulis, terdapat beberapa kesamaan dalam menyoroti kesejahteraan psikologis sebagai faktor penting dalam lingkungan militer. Namun, terdapat perbedaan utama dalam pendekatan penelitian, di mana penelitian penulis menggunakan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator dalam hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan studi ini menjadikan resiliensi sebagai variabel mediator dalam hubungan antara karakteristik tim dan kesejahteraan. Selain itu, subjek penelitian juga berbeda, di mana studi ini meneliti prajurit Lithuania, sedangkan penelitian penulis berfokus pada Yonarmed 3/Naga Pakca di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Seol et al. (2023) dengan judul “Decent Work, Posttraumatic Stress Disorder, and Posttraumatic Growth From the Psychology of Working Perspective: A Three-Wave Study of Military Personnel” meneliti hubungan antara pekerjaan yang layak (*decent work*), gangguan stres pasca-trauma (PTSD), dan pertumbuhan pasca-trauma (PTG) pada personel militer dengan menggunakan kerangka

Psychology of Working Theory (PWT). Studi ini berfokus pada bagaimana pekerjaan yang layak dapat memenuhi tiga kebutuhan dasar manusia keselamatan (*survival*), kontribusi sosial, dan determinasi diri, serta bagaimana pemenuhan kebutuhan tersebut mempengaruhi PTSD dan PTG. Dengan menggunakan survei tiga gelombang selama satu tahun terhadap personel Angkatan Laut Korea Selatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang dianggap layak dapat mengurangi gejala PTSD melalui pemenuhan kebutuhan keselamatan, serta meningkatkan PTG melalui pemenuhan kebutuhan kontribusi sosial dan determinasi diri. Jika dibandingkan dengan penelitian penulis, terdapat perbedaan dalam aspek teori dan pendekatan. Penelitian Seol et al. menggunakan *Psychology of Working Theory* sebagai kerangka utama untuk menjelaskan dampak lingkungan kerja terhadap kesejahteraan mental personel militer, sementara penelitian penulis menggunakan teori lingkungan kerja dari Soetjipto (2008), kepuasan kerja dari Luthans (2011), dan kesejahteraan psikologis dari Ryff (2008). Selain itu, penelitian Seol et al. lebih berfokus pada PTSD dan PTG sebagai variabel utama, sedangkan penelitian penulis berfokus pada kesejahteraan psikologis Sebagai Variabel Moderator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dari segi metode, penelitian Seol et al. menggunakan pendekatan *longitudinal* dengan survei tiga gelombang, sementara penelitian penulis menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Meskipun kedua penelitian sama-sama meneliti kesejahteraan psikologis personel militer, penelitian penulis lebih spesifik

dalam melihat peran moderator kesejahteraan psikologis dalam hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sehingga memberikan kontribusi unik dalam memahami faktor psikologis di lingkungan kerja militer.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

² BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat 3 variabel dalam penelitian penulis, yaitu:

1. Variabel Tergantung

Variabel tergantung yang diteliti adalah kepuasan kerja, yang menjadi hasil atau dampak yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja

2. Variabel Bebas

Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja, yang berperan sebagai faktor yang memengaruhi variabel lainnya

3. Variabel Moderator

Variabel moderator yang digunakan ialah kesejahteraan psikologis yang memengaruhi kekuatan atau arah hubungan antara variabel independen dan dependen

B. Definisi Operasional

⁸² 1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana harapan dan kenyataan

yang mereka alami selaras. Kepuasan ini dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kepribadian dan karakter individu, maupun faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, hubungan sosial, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri. Skala yang digunakan peneliti untuk mengukur kepuasan kerja yaitu menggunakan *job satisfaction scale* dari Irmadani dan Izzati (2024) yang diadaptasi berdasarkan teori dari Luthans (2011)

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai sekumpulan kondisi fisik dan non-fisik dalam suatu organisasi yang memengaruhi kinerja, motivasi, serta kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek material yang dapat diukur secara objektif, seperti pencahayaan, kebersihan, suhu udara, tata letak ruang kerja, dan sistem keamanan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik meliputi faktor sosial dan psikologis, seperti kualitas hubungan antar individu, dukungan sosial, komunikasi organisasi, serta sistem penghargaan dan pengakuan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas, produktivitas, serta kepuasan kerja mereka dalam organisasi. Skala yang digunakan peneliti untuk mengukur lingkungan kerja yaitu menggunakan skala lingkungan kerja dari Pangabean dan Satwika (2024) yang diadaptasi berdasarkan teori dari Soetjipto (2008)

3. ⁷ Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis dapat didefinisikan sebagai kondisi positif individu yang mencerminkan keseimbangan emosional, kepuasan hidup, serta pengembangan diri yang optimal. Kesejahteraan ini tidak hanya ditandai dengan ketiadaan gangguan mental, tetapi juga mencakup pengalaman emosi positif, harga diri yang tinggi, serta keterlibatan dalam aktivitas yang bermakna. Selain itu, kesejahteraan psikologis berhubungan dengan dukungan sosial, kepuasan kerja, serta rendahnya tingkat stres dan afek negatif. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki konsep diri yang positif, mampu menjalin hubungan sosial yang sehat, dan merasakan makna serta tujuan dalam hidupnya. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis merupakan kombinasi dari berbagai faktor yang mendukung perkembangan pribadi dan kebahagiaan individu dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Skala yang digunakan peneliti untuk mengukur kesejahteraan psikologis yaitu menggunakan *Psychological Well Being Scale* dari Rijki dan Kuncoro (2024) yang disusun berdasarkan teori dari Ryff dan Singer (2008)

C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian penulis, subjek yang dijadikan objek kajian adalah personel atau prajurit dari Yon Armed 3/Naga Pakca, yang dipilih sebagai

responden untuk memberikan data yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu metode seleksi sampel di mana individu dipilih secara sengaja berdasarkan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan guna memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2015), *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu agar data yang diperoleh lebih akurat, relevan, dan sesuai dengan permasalahan yang dikaji. Dalam konteks penelitian penulis, penerapan metode ini bertujuan untuk memastikan bahwa subjek yang dipilih benar-benar memiliki pengalaman, wawasan, atau karakteristik khusus yang dapat memberikan informasi yang mendalam dan bermakna. Dengan demikian, teknik ini tidak hanya meningkatkan validitas hasil penelitian, tetapi juga memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian kuantitatif maupun kualitatif, *purposive sampling* sering diterapkan untuk memperoleh data dari individu atau kelompok yang dianggap memiliki pengalaman, pemahaman, atau karakteristik tertentu yang signifikan terhadap fenomena yang diteliti. Dalam konteks penelitian penulis, subjek atau responden yang dipilih memenuhi kriteria spesifik yang dirancang oleh peneliti untuk memastikan adanya keterkaitan yang erat antara variabel penelitian dengan tujuan kajian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Laki-laki

2. Berusia 19 – 45 tahun

3. Berpangkat Tamtama atau Bintara

4. Berdinas minimal 6 bulan pasca pendidikan kejuruan atau kecabangan

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa instrumen pengukuran yang telah diadaptasi dari teori-teori yang relevan. Untuk mengukur lingkungan kerja, peneliti menggunakan skala kepuasan kerja diukur menggunakan Job Satisfaction Scale yang disusun oleh Irmadani dan Izzati (2024), yang merujuk pada teori kepuasan kerja dari Luthans (2011). Sementara itu, tingkat lingkungan kerja yang dikembangkan oleh Panggabean dan Satwika (2024), yang disusun berdasarkan teori Soetjipto (2008). Selain itu, untuk mengukur kesejahteraan psikologis, peneliti menggunakan *Psychological well-being* Scale yang dikembangkan oleh Rijki dan Kuncoro (2024), yang disusun berdasarkan teori kesejahteraan psikologis dari Ryff dan Singer (2008). Dengan menggunakan instrumen-instrumen ini, penelitian diharapkan dapat memperoleh data yang valid dan reliabel dalam memahami hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis.

Dalam penelitian ini, metode pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan skala. Skala yang diterapkan dalam penelitian penulis adalah skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang mencakup SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), N (Netral), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat

Tidak Sesuai). Pemilihan skala Likert dengan lima kategori ini dimaksudkan untuk memberikan keleluasaan yang lebih besar bagi responden dalam mengekspresikan pendapat atau persepsi mereka, termasuk dengan adanya opsi netral sebagai alternatif pilihan tengah. Dalam skala ini, skor jawaban disusun secara berurutan dari nilai terkecil yang berada di sisi kiri dan semakin besar ke arah kanan, sesuai dengan intensitas atau tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Pendekatan ini dikenal dengan istilah *method of summated ratings*, yaitu metode yang mengubah data ordinal dari pilihan jawaban responden menjadi nilai dengan skala interval sehingga memungkinkan analisis data secara kuantitatif (Azwar, 2012).

Tabel 3. 1 Model Likert

Kategori Respon				
STS	TS	N	S	SS
1	2	3	4	5

Tabel 3. 2 Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor Aitem	Total	Nomor Aitem	Total
1. <i>The work itself</i>	1, 2, 3, 5, 6, 7	6	4, 8	2
2. <i>Pay</i>	9, 10, 11, 13, 14, 15	6	12, 16	2
3. <i>Promotion</i>	17, 18, 19, 21, 22, 23	6	20, 24	2
4. <i>Supervisor</i>	25, 26, 27, 29, 30, 31	6	28, 32	2
5. <i>Co-workers</i>	33, 34, 35, 37, 38, 39	6	36, 40	2
		30		10

Tabel 3. 3 Skala Lingkungan Kerja

Aspek	Butir Fav		Butir Unfav	
	Nomor Aitem	Jumlah	Nomor Aitem	Jumlah
1. Fisik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7	-	0
2. Non Fisik	8, 9, 10	3	-	0
		10		0

Tabel 3. 4 Skala Kesejahteraan Psikologis

Aspek	Butir Fav		Butir Unfav	
	No Aitem	Jumlah	No Aitem	Jumlah
1. Penerimaan diri	15, 20	2	2, 24	2
2. Hubungan positif dengan orang lain	5, 27, 28	3	1, 2, 4	3
3. Otonomi	11, 22, 31	3	6	1
4. Penguasaan lingkungan	25	1	17, 19, 21	3
5. Tujuan hidup	10, 12, 13, 18	4	26, 29, 30	3
6. Pertumbuhan pribadi	8, 9, 14, 16, 23	5	7, 32	2
		18		14

E. Metode Analisis Data

Dalam penelitian penulis, data dianalisis menggunakan perangkat lunak ¹ *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi *Windows* tahun 2017, yang merupakan salah satu perangkat lunak statistik terkemuka dalam penelitian kuantitatif. SPSS dipilih karena kemampuannya dalam mengelola dan menganalisis data secara komprehensif, termasuk penerapan berbagai teknik statistik yang relevan untuk mendukung validitas temuan penelitian.

Pemilihan SPSS sebagai alat analisis didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mengandalkan metode kuantitatif untuk mengolah,

menganalisis, serta menginterpretasikan data secara objektif. Penelitian penulis menggunakan teknik analisis data dengan pendekatan *Product Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson, yaitu metode statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana hubungan linear antara dua variabel terjadi. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antarvariabel secara kuantitatif, sehingga memberikan wawasan lebih mendalam mengenai pola keterkaitan yang dianalisis dalam studi ini.

Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian keterkaitan antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja, dengan variabel dependen, yakni kepuasan kerja. Sebelum menguji hipotesis utama, dilakukan serangkaian uji asumsi statistik, mencakup uji normalitas, linearitas, dan homogenitas, guna memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan esensial untuk analisis statistik yang sah dan reliabel.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah data empiris yang dikumpulkan dalam penelitian mengikuti distribusi normal, yang merupakan asumsi mendasar dalam berbagai teknik analisis statistik parametrik (Widana & Muliani, 2020). Pengujian ini memiliki signifikansi metodologis yang krusial, karena keberadaan distribusi normal dalam data

memungkinkan penerapan metode analisis inferensial dengan tingkat keandalan yang lebih tinggi.

Dalam penelitian penulis, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan dukungan perangkat lunak SPSS versi 27.0 untuk Windows, yang memungkinkan analisis data dilakukan secara lebih sistematis dan akurat. Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*p-value*) yang diperoleh lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data empiris dengan distribusi normal teoretis.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal, sehingga diperlukan pendekatan alternatif, seperti transformasi data atau penerapan metode statistik non-parametrik, guna memastikan validitas hasil analisis (Sugiyono, 2022)

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menunjukkan pola yang bersifat linear. Secara teoritis, linearitas merujuk pada keterkaitan antara dua variabel yang membentuk hubungan dalam bentuk garis lurus, yang merupakan asumsi penting dalam berbagai teknik analisis statistik parametrik. Pengujian ini umumnya digunakan sebagai salah

satu persyaratan dalam analisis data, khususnya ketika menerapkan regresi linear sederhana, guna memastikan bahwa hubungan antara variabel dapat dianalisis secara valid menggunakan metode tersebut (Widana & Muliani, 2020).

Uji linearitas dalam penelitian penulis bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sehingga dapat memastikan apakah hubungan tersebut mengikuti pola garis lurus. Analisis dilakukan menggunakan metode *test for linearity*, yang dieksekusi dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0 untuk Windows guna memperoleh hasil yang akurat dan objektif. Uji ini menjadi langkah penting dalam analisis statistik karena menentukan apakah model regresi yang digunakan sesuai untuk menggambarkan hubungan antara kedua variabel. Interpretasi hasil pengujian didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh; jika nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel tidak bersifat linear, yang berarti hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak dapat direpresentasikan dengan garis lurus. Sebaliknya, jika nilai $p > 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel dapat dianggap linear, menunjukkan bahwa perubahan dalam lingkungan kerja cenderung memiliki pola hubungan yang proporsional terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, uji linearitas ini menjadi langkah krusial dalam

memastikan keandalan model statistik yang digunakan dalam penelitian.

129 3. Uji Multikolinearitas

Tes multikolinearitas berfungsi untuk memeriksa apakah di dalam satu model regresi terdapat hubungan linier berlebihan antar variabel bebas. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa prosedur ini dipakai untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen. Asumsi dasar multikolinearitas mensyaratkan agar setiap variabel bebas tidak saling berkorelasi secara signifikan; apabila ditemukan gejala tersebut, solusi yang umum dilakukan adalah mengeluarkan variabel yang menimbulkan kolinearitas dari model. Secara operasional, kriteria deteksinya adalah:

- a) **Multikolinearitas terjadi** bila Variance Inflation Factor (VIF) > 10 atau nilai toleransi (tolerance) $< 0,1$.
- b) **Multikolinearitas tidak terjadi** bila $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$.

20
Model regresi yang baik menuntut ketiadaan korelasi linier di antara variabel-variabel eksogen. Rentang nilai toleransi antara 0 dan 1 mencerminkan seberapa besar proporsi kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Yasmine, 2020).
119

4. Uji Heterokedastisitas

Tes linearitas berperan untuk menilai apakah pola hubungan antara variabel independen dan dependen mengikuti garis lurus. Istilah “linear” sendiri mengacu pada keterkaitan yang menyerupai garis lurus. Pengujian ini kerap menjadi prasyarat ketika melakukan analisis data dengan regresi linear sederhana (Widana & Muliani, 2020).

Sebaliknya, menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan memeriksa konsistensi varians residual antar observasi dalam satu model regresi. Apabila varians residual sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain, kondisi ini disebut homoskedastisitas; jika berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang menunjukkan homoskedastisitas.

Dalam penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan melalui Uji Glejser, yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap setiap variabel bebas. Hasil regresi dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, sedangkan signifikansi di bawah 0,05 menandakan kehadirannya.

5. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Dalam pandangan Ghozali (2018), analisis regresi moderator berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana suatu variabel moderator dapat memperkuat atau justru melemahkan hubungan antara variabel

independen dan dependen. Tiga prosedur utama untuk menguji efek moderator adalah uji interaksi, uji selisih mutlak, dan uji residual.

Pada studi ini, digunakan regresi linear berganda dengan pendekatan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk mengkaji bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis sebagai moderator. MRA—yang juga dikenal sebagai uji interaksi—merupakan varian khusus dari regresi berganda di mana persamaan mencakup term interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Teknik ini dipakai untuk menilai signifikansi kontribusi masing-masing variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah peneliti melakukan uji asumsi pada variabel lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) serta kesejahteraan psikologis sebagai variable moderator. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Pearson Product Moment*, yang bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis dengan mengukur korelasi antara dua variabel. Jika kedua variabel memiliki data yang sebanding, koefisien korelasi digunakan untuk mengidentifikasi hubungan dan mendukung asumsi yang ada. Analisis korelasi ini dapat mengevaluasi seberapa kuat hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Namun, jika data tidak

berdistribusi normal, analisis dilakukan menggunakan metode non-parametrik, yaitu Korelasi *Spearman Rank*

F. Kredibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa skala yang digunakan dalam pengumpulan data benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian penulis, peneliti menerapkan uji validitas kriteria pada setiap butir pernyataan guna menentukan apakah instrumen yang digunakan dapat dianggap valid. Pengujian validitas kriteria dilakukan dengan menggunakan teknik *Product Moment* dan dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebuah butir pernyataan dianggap valid jika nilai korelasinya berada dalam rentang 0,3 hingga 0,5, yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel yang diukur (Azwar, 2012).

Untuk memastikan kuesioner yang telah disusun benar-benar mengukur konstruk yang diinginkan, peneliti melaksanakan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan. Validitas konstruk ini bertujuan mengecek apakah butir-butir tersebut sah dalam merepresentasikan variabel penelitian. Dalam studi ini, validitas konstruk diukur menggunakan koefisien Aiken's V. Metode Aiken's V dipilih karena kemampuannya menilai kesesuaian butir pernyataan terhadap aspek-aspek teoretis yang diacu.

Evaluasi keabsahan butir dilakukan lewat penilaian ahli (expert judgement), di mana para pakar memberikan masukan berupa kategori: butir siap pakai tanpa revisi, butir yang memerlukan perbaikan sebagian, atau butir yang harus dirombak sepenuhnya (Sugiyono, 2015). Rumus Aiken's V adalah sebagai berikut:

$$V = \Sigma s / [n(c-1)]$$

Keterangan:

ΣS = Total skor yang diberikan (n) dalam satu aitem $s = r - l_0$

r = skor yang diberikan oleh setiap ahli

l_0 = skor terendah pada skala validitas (1)

c = skor tertinggi pada skala validitas (4)

n = jumlah ahli (rater) yang menilai

Koefisien Aiken's V dibentuk dari total selisih skor, jumlah rater, dan rentang skala validitas yang berjalan dari 1 hingga 4, menghasilkan nilai antara 0 hingga 1; apabila V melebihi 0,5, butir tersebut dikategorikan sah karena dianggap mampu mewakili konstruk yang diukur (Azwar, 2012). Setelah melewati uji kebahasaan, peneliti kemudian menguji coba kuesioner pada sampel sesuai kriteria, mengumpulkan data uji coba, dan menganalisis validitas setiap butir melalui korelasi Product Moment Pearson. Butir dianggap valid jika koefisien korelasi hitung lebih besar daripada nilai kritis tabel; sebaliknya, jika koefisien hitung lebih kecil dari r tabel, butir tersebut dibatalkan dan tidak digunakan lagi (Sugiyono, 2015).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas⁶⁶ dalam penelitian penulis dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS for Windows versi 17. Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten dalam mengukur suatu fenomena, meskipun¹⁰⁴ digunakan dalam berbagai kondisi atau waktu yang berbeda. Untuk menilai reliabilitas instrumen, penelitian penulis menerapkan metode *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan standar *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang dapat diterima apabila nilai koefisiennya minimal mencapai¹ 0,70 atau 0,7. Sementara itu, apabila nilai koefisien reliabilitas mendekati 0,90 atau bahkan mencapai 1,00, maka instrumen tersebut dikategorikan⁷ memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan memuaskan (Azwar, 2012)

Dalam penelitian penulis, uji reliabilitas¹ dilakukan menggunakan SPSS versi 17 untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian menunjukkan konsistensi⁶⁶ dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat diandalkan. Salah satu metode yang diterapkan dalam pengujian ini adalah *Cronbach's Alpha* (α), yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan alat ukur.

G. Rancangan Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara sistematis berdasarkan kerangka teoritis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berorientasi pada pengukuran numerik, di mana seluruh tahapan penelitian, mulai dari pengumpulan data, pengolahan, hingga interpretasi hasil, dilakukan dengan menggunakan analisis berbasis angka (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian penulis, analisis difokuskan pada pengujian pengaruh antara variabel independen (X), yaitu lingkungan kerja, terhadap variabel dependen (Y), yaitu kepuasan kerja. Untuk mengukur hubungan kausal antara kedua variabel tersebut, penelitian penulis menerapkan analisis regresi linier sederhana, yang digunakan untuk menentukan sejauh mana lingkungan kerja berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja personel Batalyon Armed 3/Naga Pakca

2. Prosedur Penelitian

Dalam penelitian penulis, terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui agar peneliti dapat memperoleh hasil yang valid, maksimal, dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tahapan-tahapan tersebut meliputi:

11
a) Persiapan Penelitian

Pada tahap ini, terdapat beberapa langkah yang perlu dilakukan, yaitu:

- 1) Peneliti mengajukan judul penelitian kepada dosen pembimbing untuk mendapatkan persetujuan.
- 2) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing guna memperoleh arahan dan masukan terkait penelitian yang akan dilakukan.
- 3) Melakukan revisi proposal berdasarkan saran dan kritik yang diberikan.
- 4) Menyelenggarakan seminar proposal sebagai bagian dari proses evaluasi akademik
- 5) Mengajukan permohonan izin penelitian dengan meminta surat izin dari kampus sebagai syarat untuk melaksanakan penelitian di lokasi yang dituju

1
b) Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti perlu menyusun dan menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan yang akan divalidasi. Setelah proses validasi selesai, langkah berikutnya adalah menyusun kuesioner dalam bentuk *Google Form* agar dapat dengan mudah diakses dan diisi oleh responden.

c) Menyebarluaskan Kuesioner

Memberikan kuesioner kepada Komandan Batalyon Armed

3/Naga Pakca yang akan disebarluaskan kepada personil Batalyon
Armed 3/Naga Pakca melalui media sosial Whatsapp

³⁷
d) Pengumpulan Data

Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan berbagai data yang diperoleh dari lapangan, baik dalam bentuk dokumen, file, maupun sumber lain yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa seluruh informasi yang dikumpulkan mendukung proses analisis dan kesimpulan penelitian.

¹⁶⁵
e) Analisis Data

Tahap analisis data merupakan proses krusial dalam penelitian, di mana peneliti mengolah, mengevaluasi, dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan guna memperoleh temuan yang valid dan bermakna. Dalam penelitian penulis, data dianalisis menggunakan metode uji statistik product moment

f) Interpretasi

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat melakukan interpretasi yang mendalam untuk memahami makna dari temuan yang diperoleh serta implikasinya dalam konteks penelitian. Pada tahap ini, peneliti menelaah hasil uji statistik secara kritis guna menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau harus ditolak berdasarkan signifikansi data yang telah dianalisis. Interpretasi ini tidak hanya berfungsi untuk mengonfirmasi atau

menolak hipotesis, tetapi juga membantu mengidentifikasi pola, tren, atau hubungan yang mungkin muncul di antara variabel yang diteliti. Selain itu, tahap ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan hasil penelitian dengan teori atau studi sebelumnya, sehingga dapat memperkuat atau memberikan perspektif baru dalam bidang kajian yang relevan. Hasil interpretasi yang diperoleh kemudian menjadi dasar dalam menyusun kesimpulan dan rekomendasi penelitian yang dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun penerapan praktis di lapangan.

37

g) Kesimpulan

Kesimpulan merupakan rangkuman akhir dari penelitian yang diperoleh melalui proses interpretasi data secara sistematis dan mendalam. Pada tahap ini, peneliti merumuskan temuan utama yang menjadi inti dari penelitian, dengan menyoroti hasil analisis yang paling relevan dan signifikan. Kesimpulan ini tidak hanya berfungsi sebagai ringkasan dari seluruh proses penelitian, tetapi juga memberikan gambaran yang jelas mengenai apakah tujuan penelitian telah tercapai serta bagaimana temuan tersebut berkontribusi terhadap bidang kajian yang diteliti. Selain itu, kesimpulan yang disusun dapat menjadi dasar dalam merumuskan rekomendasi praktis bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik dalam ranah akademik maupun penerapan di dunia nyata. Lebih

lanjut, kesimpulan juga membuka peluang untuk penelitian selanjutnya dengan mengidentifikasi keterbatasan studi serta aspek-aspek yang masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut guna memperkaya pemahaman terhadap topik yang dibahas.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

¹⁷ BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Penelitian

I. Orientasi Kanchah

¹² Batalyon Artileri Medan 3/Naga Pakca, atau yang dikenal dengan Yon Armed 3/Naga Pakca, merupakan satuan bantuan tempur yang ¹⁴⁹ berada di bawah Komando Kodam IV/Diponegoro. Markas Yon Armed ¹² 3/Naga Pakca terletak di Jalan Pelda Bahara Sibarani No. 1, Sambung, Desa Jambewangi, Secang, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah. Satuan ini terdiri dari empat Baterai, yakni: ¹⁵⁷ Baterai Tempur A (Adhi), ¹² Baterai Tempur B (Budhi), Baterai Tempur C (Chakti), yang semuanya berlokasi di Secang, Kabupaten Magelang, serta Baterai Markas (Macan) yang juga berada di Secang, Kabupaten Magelang.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan pengumpulan data penelitian, peneliti wajib melaksanakan sejumlah langkah pendahuluan, yang meliputi antara lain:

¹⁹
a) Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi penelitian ini dimulai dengan pengajuan surat permohonan izin penelitian yang diajukan pada tanggal 11 Maret 2025. Surat tersebut ditujukan kepada Komandan Batalyon Armed 3/Naga Pakca, Mayor Arm Daliman Kurnia Aji,

sebagai langkah awal untuk memperoleh persetujuan dan dukungan terhadap pelaksanaan penelitian yang direncanakan. Setelah melalui proses administrasi dan pertimbangan dari pihak Batalyon Armed 3/Naga Pakca, pada tanggal 18 Maret 2025, peneliti menerima balasan surat yang menyatakan persetujuan dan dukungan dari Komandan Batalyon. Balasan tersebut menjadi landasan resmi bagi peneliti untuk melanjutkan tahapan berikutnya, yaitu pelaksanaan penelitian sesuai dengan rencana yang telah disusun.

b) Persiapan Alat Ukur

Pada langkah ini, peneliti menyiapkan instrumen pengukuran berupa skala yang mencakup tiga skala, yakni skala⁹⁰ kepuasan kerja, skala lingkungan kerja, dan skala kesejahteraan psikologis

1) ¹ Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang dipakai dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari *job satisfaction scale* Irmadani dan Izzati (2024), yang disesuaikan dengan kerangka teori Luthans (2011). Instrumen tersebut memuat 40 butir pernyataan, terdiri atas kombinasi item yang diformulasikan secara positif maupun negatif. Responden menilai setiap pernyataan menggunakan skala Likert lima titik, skala tersebut dimulai dari "Sangat Tidak Sesuai" (diberi nilai 1), "Tidak

Sesuai" (nilai 2), "Netral" (nilai 3), "Sesuai" (nilai 4), hingga "Sangat Sesuai" (nilai 5) untuk item yang diformulasikan secara positif. Sementara itu, untuk item-item yang diformulasikan secara negatif (*unfavorable*), nilai akan dibalik dalam proses pengolahan data, yaitu "Sangat Tidak Sesuai" tetap memperoleh nilai 5, sedangkan "Sangat Sesuai" memperoleh nilai 1.

2) Skala Lingkungan Kerja

Skala Lingkungan Kerja peneliti memodifikasi skala yang dikembangkan oleh Panggabean dan Satwika (2024), yang disusun berdasarkan teori Soetjipto (2008). Skala Lingkungan Kerja disusun sebanyak 10 aitem yang terdiri dari aitem *favorable* saja. Responden menilai setiap pernyataan menggunakan skala Likert lima titik, skala tersebut dimulai dari "Sangat Tidak Sesuai" (diberi nilai 1), "Tidak Sesuai" (nilai 2), "Netral" (nilai 3), "Sesuai" (nilai 4), hingga "Sangat Sesuai" (nilai 5) untuk item yang diformulasikan secara positif. Sementara itu, untuk item-item yang diformulasikan secara negatif (*unfavorable*), nilai akan dibalik dalam proses pengolahan data, yaitu "Sangat Tidak Sesuai" tetap memperoleh nilai 5, sedangkan "Sangat Sesuai" memperoleh nilai 1.

3) Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala Kesejahteraan Psikologis peneliti memodifikasi *Psychological well-being Scale* yang dikembangkan oleh Rijki dan Kuncoro (2024), yang disusun berdasarkan teori kesejahteraan psikologis dari Ryff dan Singer (2008). Skala Kesejahteraan Psikologis disusun sebanyak 32 aitem yang terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Responden menilai setiap pernyataan menggunakan skala, skala tersebut dimulai dari "Sangat Tidak Sesuai" (diberi nilai 1), "Tidak Sesuai" (nilai 2), "Netral" (nilai 3), "Sesuai" (nilai 4), hingga "Sangat Sesuai" (nilai 5) untuk item yang diformulasikan secara positif. Sementara itu, untuk item-item yang diformulasikan secara negatif (*unfavorable*), nilai akan dibalik dalam proses pengolahan data, yaitu "Sangat Tidak Sesuai" tetap memperoleh nilai 5, sedangkan "Sangat Sesuai" memperoleh nilai 1.

c) Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Sebelum ketiga instrumen diterapkan dalam pengumpulan data, peneliti terlebih dahulu menyelenggarakan uji coba alat ukur pada 11 April 2025 terhadap 50 responden yang sesuai dengan kriteria penelitian untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitas skala. Mengacu pada pedoman Sugiyono (2015) bahwa minimal 30 subjek diperlukan untuk try-out, seluruh data yang

terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS for Windows versi 25 untuk menjalankan uji validitas dan reliabilitas.

d) Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala

Berdasarkan analisis terhadap uji validitas dan reliabilitas kedua instrumen, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Skala Kepuasan Kerja

Analisis uji coba Skala Kepuasan Kerja mengungkap bahwa dari 40 butir yang diuji, empat di antaranya—nomor 4, 8, 12, dan 20—gugur karena tidak memenuhi kriteria validitas, sedangkan 36 butir lainnya dinyatakan valid. Koefisien validitas tiap butir berada di rentang 0,342 sampai dengan 0,865, dan keseluruhan instrumen menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,964.

Tabel blueprint Skala Kepuasan Kerja pasca-uji coba disajikan berikut ini.

Tabel 4. 1 Blueprint Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	F		UF	
	Aitem	Total	Aitem	Total
1. The work itself	1, 2, 3, 5, 6, 7	6	-	0
2. Pay	9, 10, 11, 13, 14, 15	6	16	1
3. Promotion	17, 18, 19, 21, 22, 23	6	24	1
4. Supervisor	25, 26, 27, 29, 30, 31	6	28, 32	2
5. Co-workers	33, 34, 35, 37, 38, 39	6	36, 40	2
		30		6

2) Skala Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil try-out, seluruh sepuluh butir pada Skala Lingkungan Kerja terbukti memenuhi kriteria validitas tanpa ada satupun yang tereliminasi. Koefisien validitas tiap butir bergerak dalam kisaran 0,592 hingga 0,962, dan tingkat konsistensi internal instrumen sangat tinggi dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,973. Tabel blueprint Skala Lingkungan Kerja pasca-uji coba dapat dilihat berikut ini.

Tabel 4. 2 Blueprint Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	F		UF	
	Aitem	Jumlah	Aitem	Jumlah
1. Fisik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7	-	0
2. Non Fisik	8, 9, 10	3	-	0
		10		0

3) Skala Kesejahteraan Psikologis

Analisis terhadap instrumen Skala Kesejahteraan Psikologis menunjukkan hasil yang mengembirakan. Dari 32 pernyataan yang diuji, tidak ada satupun item yang perlu dihapus karena semua item dinilai valid dengan nilai validitas yang berkisar antara 0,337 hingga 0,668. Ini mengindikasikan bahwa setiap butir instrumen memiliki kontribusi yang baik dalam mengukur konstruk kesejahteraan psikologis secara keseluruhan. Selain itu, reliabilitas instrumen juga sangat memadai dengan koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,928,

yang menegaskan bahwa alat ukur ini konsisten dan stabil ketika digunakan. Tabel ³⁶ blueprint Skala Kesejahteraan Psikologis pasca-uji coba disajikan berikut ini.

Tabel 4.3 Blueprint ¹¹ Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba

Aspek	F		UF	
	Aitem	Jumlah	Aitem	Jumlah
1. Penerimaan diri	15, 20	2	2, 24	2
2. Hubungan positif dengan orang lain	5, 27, 28	3	1, 2, 4	3
3. Otonomi	11, 22, 31	3	27	1
4. Penguasaan lingkungan	25	1	17, 19, 21	3
5. Tujuan hidup	10, 12, 13, 18	4	26, 29, 30	3
6. Pertumbuhan pribadi	8, 9, 14, 16, 23	5	7, 32	2
		18		14

117

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Markas Batalyon Armed 3/Naga Pakca yang beralamat di Jl. Nasional 14 No. 500, Sambung Jetis, Jambewangi, Kecamatan Secang, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah ⁴ 56195. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Form selama tiga hari, yaitu pada 17–19 April 2025. Setiap responden menerima tautan yang memuat instrumen dan petunjuk pengisian, lalu proses pengisian langsung dipantau oleh peneliti. Namun, peneliti juga mencatat adanya beberapa subjek yang menjawab kuesioner secara tergesa-gesa atau

asal-asalan karena bersamaan dengan panggilan penugasan pra-tugas di batalyon lain.

Instrumen penelitian terdiri dari tiga skala pengukuran, yaitu skala kepuasan kerja dengan 36 butir pernyataan, skala lingkungan kerja dengan 10 butir pernyataan, dan skala kesejahteraan psikologis dengan 32 butir pernyataan. Dengan pemantauan yang cermat pada setiap tahap pengisian, peneliti akhirnya berhasil mengumpulkan 177 respons lengkap dari anggota Batalyon Armed 3/Naga Pakca, yang selanjutnya akan dianalisis untuk mengungkap hubungan antara kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kesejahteraan psikologis.

132

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini mengandalkan metode pengumpulan data secara daring melalui penyebaran kuesioner menggunakan *platform Google Form*. Dari proses tersebut, peneliti berhasil memperoleh sebanyak 177 respons yang valid dari partisipan. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi karakteristik serta profil demografis para responden, yang selanjutnya dirangkum secara sistematis dan disajikan dalam bentuk **tabel berikut**.

Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	N	Presentase (%)
20	1	0,56
21	8	4,52
22	9	5,08

23	19	10,73
24	22	12,43
25	6	3,39
26	17	9,60
27	22	12,43
28	12	6,78
29	9	5,08
30	10	5,65
31	5	2,82
32	4	2,26
33	8	4,52
34	4	2,26
35	2	1,13
36	4	2,26
37	3	1,69
38	7	3,95
39	1	0,56
42	3	1,69
44	1	0,56
Total	177	100

Secara umum, dari 177 responden yang terlibat dalam penelitian, rentang usia mereka adalah 20 hingga 44 tahun. Dua kelompok usia terbanyak sama-sama berada pada usia 24 dan 27 tahun, masing-masing sebanyak 22 responden atau 12,43 %. Kelompok usia 23 tahun juga menempati proporsi besar, dengan 19 responden (10,73 %), diikuti usia 26 tahun dengan 17 responden (9,60 %). Sekitar 63 % responden berada dalam rentang usia 23–27 tahun, menandakan mayoritas subjek termasuk kategori dewasa muda awal.

Di sisi lain, kelompok usia di bawah 23 tahun (20–22 tahun) hanya menyumbang 18 responden (10,16 %), sedangkan usia di atas 30 tahun relatif lebih sedikit, yaitu sekitar 16,38 %. Puncak kecil pada usia 30 tahun tercatat 10 responden (5,65 %), kemudian semakin menurun pada kelompok usia 31–44 tahun, dengan hanya 3 responden pada usia

42 tahun dan 1 responden pada usia 44 tahun. Distribusi ini menggambarkan kecenderungan proporsi yang semakin menurun pada kelompok usia lebih senior.

Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Kepangkatan

Pangkat	N	Presentase (%)
Tamtama	140	79,10
Bintara	37	20,90
Total	177	100

Mayoritas responden dalam penelitian ini memegang pangkat Tamtama, sebanyak 140 orang atau sekitar 79,10 % dari total 177 subjek. Sedangkan responden dengan pangkat Bintara berjumlah 37 orang, setara dengan 20,90 %. Dengan demikian, komposisi sampel sangat didominasi oleh personel yang berpangkat Tamtama. Distribusi ini mencerminkan bahwa sebagian besar anggota Batalyon Armed 3/Naga Pakca yang terlibat dalam pengisian kuesioner berada pada jenjang pangkat awal, yaitu Tamtama. Sementara itu, keikutsertaan personel berpangkat Bintara meskipun lebih sedikit, tetap memberikan perspektif dari jenjang yang sedikit lebih tinggi dalam struktur militer.

2. Deskripsi Data Penelitian

Tujuan pengkategorian adalah untuk mengelompokkan setiap subjek ke dalam tingkatan-tingkatan yang mencerminkan kontinuitas atribut yang diukur (Azwar, 2019). Hal ini memungkinkan hasil pengukuran dapat disajikan secara lebih terstruktur dan informatif, sehingga mempermudah analisis lebih lanjut. Dalam proses ini, setiap

skor individu akan dikonversi ke dalam kategori tertentu berdasarkan rentang nilai yang sudah ditetapkan. Proses ini dilaksanakan dengan menerapkan rumus norma yang sesuai, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Kepuasan Kerja	Xmin	36	50
	Xmax	180	180
	Mean	108	115
	Standar Deviasi	24	21,6
Lingkungan Kerja	Xmin	50	50
	Xmax	10	10
	Mean	30	30
	Standar Deviasi	6,6	6,6
Kesejahteraan Psikologis	Xmin	160	85
	Xmax	32	148
	Mean	96	116,5
	Standar Deviasi	21,3	10,5

Keterangan:

Skor hipotetik: diperoleh dari skala

Skor empirik: diperoleh dari hasil penelitian

Tabel 4. 7 Rumus Norma Kategorisasi

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1.	Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$
2.	Rendah	$\mu - 1,8 \sigma \leq X < \mu - 0,6 \sigma$
3.	Sedang	$\mu - 0,6 \sigma \leq X < \mu + 0,6 \sigma$
4.	Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma \leq X < \mu + 1,8 \sigma$
5.	Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \sigma$

Keterangan:

X: Nilai Total

μ : Mean

σ : Standar Deviasi

Setelah rumus norma kategorisasi ditetapkan, peneliti kemudian mengelompokkan seluruh responden ke dalam lima tingkatan yang telah ditentukan berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data. Proses ini dilakukan secara cermat dan sistematis, sehingga diperoleh hasil

pengelompokan yang memadai dan sesuai dengan kriteria penelitian. Hasil pengelompokan ini nantinya akan menjadi dasar untuk melakukan interpretasi data secara lebih mendalam, sekaligus memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai distribusi responden dalam konteks variabel yang diteliti. Hasil pengelompokan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Persentil Untuk Kategorisasi Tiap Variabel

Kategori	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Kesejahteraan Psikologis
Sangat Rendah	$X < 76$	$X < 18$	$X < 97,6$
Rendah	$76 \leq X < 102$	$18 \leq X < 26$	$97,6 \leq X < 110,2$
Sedang	$102 \leq X < 128$	$26 \leq X < 34$	$110,2 \leq X < 122,8$
Tinggi	$128 \leq X < 154$	$34 \leq X < 42$	$122,8 \leq X < 135,4$
Sangat Tinggi	$X > 154$	$X > 42$	$X > 135,4$

Tabel 4. 9 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategori	Kepuasan Kerja		Lingkungan Kerja		Kesejahteraan Psikologis	
	Frekuensi	(%)	Frekuensi	(%)	Frekuensi	(%)
Sangat Rendah	5	2,8	4	2,3	23	13
Rendah	1	0,6	1	0,6	47	26,6
Sedang	16	9,0	15	8,5	53	29,9
Tinggi	77	44,5	72	40,7	35	19,8
Sangat Tinggi	78	44,1	85	48,0	19	10,7
Total	177	100	177	100	177	100

Berdasarkan hasil distribusi data, tingkat kepuasan kerja responden secara umum tergolong tinggi. Sebanyak 77 responden

(44,5%) berada dalam kategori Tinggi, dan 78 responden (44,1%) dalam kategori Sangat Tinggi. Sementara itu, hanya 16 responden (9,0%) yang melaporkan kepuasan kerja mereka dalam kategori Sedang, dan sisanya berada dalam kategori Rendah (0,6%) dan Sangat Rendah (2,8%). Hasil ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap kondisi kerja mereka, baik dari segi peran, tanggung jawab, maupun pencapaian yang dirasakan.

Tingginya tingkat kepuasan kerja ini juga tampaknya didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang dinilai positif oleh sebagian besar responden. Sebanyak 85 responden (48,0%) menilai lingkungan kerja mereka dalam kategori Sangat Tinggi, diikuti oleh 72 responden (40,7%) dalam kategori Tinggi. Hanya sebagian kecil yang menilai lingkungan kerjanya berada dalam kategori Sedang (8,5%), Rendah (0,6%), dan Sangat Rendah (2,3%).

Namun demikian, kondisi yang berbeda tampak pada aspek kesejahteraan psikologis. Meskipun terdapat 35 responden (19,8%) yang merasa berada dalam kategori Tinggi dan 19 responden (10,7%) dalam kategori Sangat Tinggi, mayoritas responden justru berada pada tingkat Sedang (29,9%) dan Rendah (26,6%). Bahkan, masih terdapat 23 responden (13,0%) yang melaporkan kesejahteraan psikologis mereka berada dalam kategori Sangat Rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kepuasan kerja dan lingkungan kerja berada pada tingkat yang baik, hal tersebut belum sepenuhnya

menjamin kesejahteraan psikologis yang optimal. Oleh karena itu, perhatian khusus terhadap aspek psikologis tetap diperlukan guna menjaga keseimbangan antara aspek fisik, sosial, dan emosional di tempat kerja.

3. Uji Asumsi

Pengujian asumsi dalam penelitian ini dilakukan sebagai langkah awal yang bersifat wajib sebelum memasuki tahap pengujian hipotesis. Proses ini mencakup pemeriksaan terhadap asumsi-asumsi dasar statistik, khususnya uji normalitas dan linearitas data, yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat kelayakan analisis lebih lanjut. Seluruh rangkaian uji asumsi ini dilaksanakan secara sistematis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows versi 25, guna memperoleh hasil analisis yang lebih akurat dan dapat diandalkan.

a) Uji Normalitas

Peneliti melaksanakan uji normalitas dengan tujuan untuk memastikan bahwa data yang terkumpul memiliki pola sebaran yang sangat mendekati distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam berbagai analisis statistik. Prosedur ini dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 17 melalui teknik uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan dari uji ini lebih besar dari

0,05, maka dapat disimpulkan dengan keyakinan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang normal, yang berarti tidak ada deviasi signifikan dari distribusi normal yang diharapkan. Hal ini sangat penting dalam konteks analisis regresi, di mana model yang paling ideal adalah model dengan residual yang benar-benar mengikuti distribusi normal, atau setidaknya mendekati distribusi normal secara statistik (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 10 Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov Pertama

Data	Sig.	Interpretasi
<i>Unstandardized Residual</i>	0,000	Tidak Normal

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

Data	Sig.	Interpretasi
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Normal

Uji normalitas awal dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi Unstandardized Residual sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga sebaran data dinyatakan tidak normal. Untuk mengatasi potensi pengaruh outlier, lima observasi ekstrem—diidentifikasi berdasarkan grafik histogram—kemudian dihapus. Setelah penghapusan tersebut, nilai signifikansi Unstandardized Residual meningkat menjadi 0,200 ($p > 0,05$), sehingga kini sebaran data residual memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Linearitas

Peneliti melakukan pengujian ini untuk memastikan apakah terdapat hubungan linier antara harga diri dan kecemasan dalam memilih pasangan hidup. Analisis linearitas dilakukan memakai software SPSS 25. Hubungan kedua variabel dinyatakan linier apabila nilai signifikansi (p) pada bagian *deviation from linearity* menunjukkan angka lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja

Variabel	F	P	Interpretasi
Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja	2,093	0,007	Tidak Linear

Uji linearitas pada tabel di atas memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak memenuhi pola hubungan linier yang diharapkan. Hal ini terbukti dari nilai p untuk “*deviation from linearity*” yang sebesar 0,007 ($p < 0,05$), menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan dari garis linearitas. Karena kedua variabel ini gagal menunjukkan hubungan linier, maka diperlukan langkah-langkah tambahan dalam pengolahan data untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pola hubungan keduanya. Oleh sebab itu, data selanjutnya perlu dibagi ke dalam dua kelompok terpisah, agar masing-masing kelompok dapat dianalisis secara lebih spesifik dan relevan.

Tabel 4. 13 Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kategorisasi 2 Tingkat

Kate_LK		Correlations		
		KK	LK	
1.00	KK	Pearson	1	.594**
		Correlation		
		Sig. (2-tailed)		.000
	LK	N	92	92
		Pearson	.594**	1
		Correlation		
2.00	KK	Pearson	1	.333**
		Correlation		
		Sig. (2-tailed)		.003
	LK	N	80	80
		Pearson	.333**	1
		Correlation		
		Sig. (2-tailed)		.003
		N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil di atas menunjukkan perbedaan korelasi berdasarkan kategori lingkungan kerja (Kate_LK). Pada Kate_LK 1, yaitu kelompok dengan tingkat lingkungan kerja yang rendah, terdapat korelasi positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan performa ($p < 0,01$) dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,594$. Artinya, dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, peningkatan kualitas lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan performa kerja. Sementara itu, pada Kate_LK 2, yaitu kelompok dengan tingkat lingkungan kerja yang tinggi, stres justru menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan performa ($p < 0,01$) dengan nilai $r = 0,333$. Temuan ini mengindikasikan adanya

keterkaitan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja, di mana baik pada lingkungan kerja rendah maupun tinggi.

⁵ Tabel 4. 14 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis

Variabel	F	P	Interpretasi
Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis	1,192	0,221	Linear

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji linearitas yang tercantum dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan dan jelas antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, yang tercermin melalui hasil analisis yang menunjukkan bahwa keduanya berhubungan dalam pola yang linear. Hal ini dibuktikan dengan nilai p yang diperoleh dalam uji deviation from linearity sebesar 0,221, yang berarti nilai p tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis tidak bersifat linear

c) Uji Multikolinearitas

Peneliti menjalankan analisis multikolinearitas untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018). Analisis ini mensyaratkan bahwa setiap variabel independen harus bebas dari indikasi multikolinearitas. Apabila multikolinearitas teridentifikasi, salah satu upaya perbaikan

model adalah dengan mengeluarkan variabel yang bermasalah dari persamaan regresi.

⁶⁸
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	Statistic VIF	Intepretasi
Lingkungan Kerja	0,616	1,624	Tidak Ada
Kesejahteraan Psikologis	0,616	1,624	Gejala

Hasil pemeriksaan multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis sama-sama ¹⁴⁸ memiliki nilai Tolerance sebesar 0,616, dengan VIF masing-masing ²⁶ 1,624. Karena Tolerance lebih tinggi dari 0,10 dan VIF di bawah ³³ 10, dapat disimpulkan tidak ada indikasi multikolinearitas antara kedua variabel. Dengan demikian, kedua variabel independen ini dapat digunakan bersamaan dalam model regresi tanpa menimbulkan distorsi hasil analisis.

¹⁰³
d) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan memeriksa apakah varians residual pada suatu model regresi konsisten antar pengamatan. Varians residual yang konstan antar pengamatan disebut homoskedastisitas, dan model regresi dikatakan baik apabila memenuhi kondisi ini. ⁴³ Dalam penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *Glejser*, yakni meregres nilai absolut residual terhadap variabel-variabel bebas. Apabila nilai signifikansi dari regresi tersebut melebihi 0,05, maka

tidak ada heteroskedastisitas; sebaliknya, jika di bawah 0,05, heteroskedastisitas terdeteksi.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Intepretasi
Lingkungan Kerja	0,293	Homogen
Kesejahteraan Psikologis	0,817	

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,293, dan untuk variabel Kesejahteraan Psikologis adalah sebesar 0,817. Kedua nilai signifikansi tersebut berada di atas ambang batas 0,05, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini. Dengan demikian, varians dari residual pada model dianggap homogen (konsisten) di seluruh rentang nilai prediktor, sehingga asumsi klasik mengenai homoskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Hipotesis

Setelah peneliti menyelesaikan uji normalitas dan linearitas untuk memastikan data memenuhi asumsi yang diperlukan, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Uji ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana keterkaitan antara variabel X (lingkungan kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja). Hipotesis dianggap signifikan jika nilai p yang dihasilkan kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut cukup kuat dan tidak terjadi secara kebetulan,

sehingga dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	p	Intepretasi
Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	0,707**	0,000	Ada Hubungan Positif

Hasil pengujian hipotesis dengan metode korelasi Product Moment menunjukkan koefisien Pearson $r=0,841$ dan $p=0,000$ ($p < 0,05$). Menurut Hadi (2016), nilai koefisien korelasi berkisar antara $-1,000$ hingga $+1,000$, di mana tanda negatif menandakan hubungan berarah negatif. Simbol (**) mengindikasikan bahwa korelasi tersebut signifikan pada tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan 70,7% variasi dalam kepuasan kerja.

Pada prajurit tamtama dan bintanga Batalyon Armed 3/Naga Pakca, uji korelasi Pearson menghasilkan koefisien $r = 0,707$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang mengindikasikan hubungan positif sangat kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja; artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja prajurit tamtama dan bintanga tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Kontribusi lingkungan kerja terhadap variabilitas kepuasan kerja mencapai 70,7%, sehingga H1 mengenai adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja diterima.

¹⁵¹ Sedangkan uji hipotesis yang kedua menggunakan uji *moderated regression analysis* (MRA) untuk mengetahui apakah variable moderator yaitu kesejahteraan psikologis mampu mempengaruhi kuat lemahnya variable lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan ketentuan diterima berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4. 18 Uji Hipotesis dengan Moderated Regression Analysis

Variabel	t	Sig.	Interpretasi
Kesejahteraan Psikologis	-3,862	0,000	
Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis	13,376	0,000	Memoderasi

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) pada tabel MRA, terlihat bahwa Kesejahteraan Psikologis (KP) sebagai variabel moderator memiliki Sig. = 0,000 ($< 0,05$), sehingga efek moderasi KP terhadap ¹⁷¹ hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terbukti signifikan. Demikian pula, koefisien interaksi antara Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis menunjukkan Sig. = 0,000 ($< 0,05$), yang mengonfirmasi bahwa kekuatan dan arah ¹⁶⁴ pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja benar-benar bergantung pada tingkat kesejahteraan psikologis. Singkatnya, kedua nilai signifikansi di bawah ambang 0,05 dan menyumbang 75,1% yang menegaskan bahwa model moderasi ini secara statistik valid dan bahwa kesejahteraan psikologis secara nyata memoderasi hubungan Lingkungan Kerja–Kepuasan Kerja. Maka dari itu, H2 mengenai Kesejahteraan psikologis

memoderator ³ hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja diterima.

D. Pembahasan

³⁸ Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca dengan nilai $p = 0,000$ dan kontribusi sebesar 75,1%. Temuan ini memperlihatkan bahwa prajurit yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi cenderung merespons pekerjaan dan lingkungannya secara lebih positif, yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja mereka. Sebaran kategorisasi kesejahteraan psikologis menunjukkan sebanyak 19 responden (10,7%) berada ⁵ dalam kategori Sangat Tinggi, dan 35 responden (19,8%) dalam kategori Tinggi. Namun demikian, mayoritas responden menempatkan kesejahteraan psikologis mereka dalam kategori Sedang (53 responden atau 29,9%) dan Rendah (47 responden atau 26,6%). Bahkan, terdapat 23 responden (13,0%) yang melaporkan kesejahteraan psikologis mereka berada dalam kategori Sangat Rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kepuasan kerja dan lingkungan kerja berada dalam kondisi baik, hal tersebut belum sepenuhnya menjamin tercapainya kesejahteraan psikologis yang optimal.

³⁸ Selanjutnya, hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $p = 0,000$ dan kontribusi sebesar 70,7%.

⁵² Sebagian besar responden menilai lingkungan kerja mereka secara positif. Sebanyak 85 responden (48,0%) menilai lingkungan kerja mereka dalam kategori Sangat Tinggi, diikuti oleh 72 responden (40,7%) dalam kategori Tinggi. Sebagian kecil menempatkan penilaiannya pada kategori Sedang (15 responden atau 8,5%), Rendah (1 responden atau 0,6%), dan Sangat Rendah (4 responden atau 2,3%). Hal ini menegaskan bahwa sebagian besar prajurit memandang lingkungan kerja mereka sangat mendukung, baik dari segi fasilitas fisik seperti kenyamanan dan kebersihan, maupun dari sisi sosial seperti komunikasi dan penghargaan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja. ³⁹ Lingkungan kerja yang positif ini tidak hanya memengaruhi produktivitas secara langsung, tetapi juga memberikan dukungan yang kuat bagi kesejahteraan psikologis, yang kemudian berdampak pada peningkatan kepuasan kerja prajurit secara keseluruhan.

Keterkaitan antara kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja semakin diperkuat melalui data yang menunjukkan sebaran kepuasan kerja para prajurit. Tingkat kepuasan kerja responden secara umum tergolong tinggi. Sebanyak 77 responden (44,5%) berada ⁵ dalam kategori Tinggi, dan 78 responden (44,1%) dalam kategori Sangat Tinggi. Sementara itu, hanya 16 responden (9,0%) melaporkan kepuasan kerja mereka dalam kategori Sedang, dan sisanya berada dalam ⁹⁹ kategori Rendah sebanyak 1 responden (0,6%) serta Sangat Rendah sebanyak 5 responden (2,8%). Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi dari kesejahteraan psikologis yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung mampu

menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan prajurit. Hal ini juga mendukung konsep bahwa lingkungan kerja yang positif bukan hanya menyediakan fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga memupuk rasa saling menghargai dan mendukung antar anggota, yang kemudian memperkuat kesejahteraan psikologis individu dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

⁵⁴ Sejalan dengan temuan ini, penelitian yang dilakukan oleh Syaharuddin, Sylvia dan Maryadi (2024) menemukan bahwa adanya dukungan sosial yang memadai dan saluran komunikasi yang terbuka secara signifikan mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja anggota kepolisian. ⁷ Dukungan sosial yang diberikan dalam lingkungan kerja, seperti interaksi positif antar rekan kerja, atasan, dan keluarga, menjadi faktor penting yang mendorong kesejahteraan psikologis. Hal ini ⁴² menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara sosial mampu meminimalkan stres kerja dan memaksimalkan kepuasan kerja, sehingga prajurit merasa lebih termotivasi dan dihargai atas kontribusi mereka.

Selain itu, penelitian Iswandari, Wahono dan Novianto (2023) menegaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan serta penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan yang holistik ini tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga memfokuskan pada

pemberdayaan psikososial individu. Lingkungan kerja yang kondusif dan partisipatif memberikan kesempatan kepada prajurit untuk mengembangkan kompetensi, merasa dihargai, dan meraih ¹⁵kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menjadi bukti bahwa kesejahteraan psikologis prajurit juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan individu.

Temuan serupa ¹⁴²juga didukung oleh Sinaga, et al. (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, yang menekankan pada pemberian arahan yang jelas dan dukungan emosional yang berkelanjutan, berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang dipimpin dengan gaya ini mampu menciptakan rasa aman, kepercayaan, dan stabilitas emosional di antara karyawan. Pada akhirnya, kepemimpinan yang humanis ini akan memperkuat kepuasan kerja prajurit dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, yang menjadi kunci utama dalam menciptakan produktivitas yang tinggi dan kesejahteraan psikologis yang terjaga.

Kanda dan Anilda (2024) juga menunjukkan bahwa dukungan keluarga memainkan peran penting dalam membangun identitas positif dan ketahanan mental karyawan, yang secara langsung memengaruhi suasana kerja yang lebih suportif dan produktif. Dukungan keluarga, yang ditunjukkan melalui komunikasi yang hangat dan perhatian terhadap kesejahteraan emosional, menjadi faktor eksternal penting yang

memperkuat kesejahteraan psikologis individu. Hal ini menciptakan sinergi antara kesejahteraan psikologis yang stabil dan lingkungan kerja yang harmonis, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas prajurit.

Dalam konteks yang lebih luas, Wibiseno dan Dewi (2018) mengungkapkan bahwa iklim organisasi yang sehat dan motivasi kerja, baik yang bersifat fisik maupun sosial, memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis melalui penghargaan, pengakuan, dan rasa memiliki dapat memperkuat semangat kerja individu. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif menjadi fondasi penting dalam memfasilitasi kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Temuan Wibowo dan Wijono (2021) turut menekankan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis prajurit. Kepemimpinan transformasional tidak hanya memberikan arahan yang jelas, tetapi juga menciptakan rasa aman dan peluang pengembangan diri yang lebih luas. Lingkungan kerja yang diwarnai oleh kepemimpinan transformasional memfasilitasi keterbukaan komunikasi dan rasa saling mendukung, yang menjadi kunci dalam membangun kepuasan kerja yang tinggi dan kesejahteraan psikologis yang kuat.

Penelitian Krismawati dan Manuaba (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Faktor hubungan kerja yang baik antara atasan, bawahan, dan rekan kerja menciptakan interaksi yang saling mendukung, sehingga suasana kerja menjadi lebih positif dan produktif. Ventilasi dan pencahayaan yang memadai juga penting, tetapi suasana kerja yang terbuka dan penuh dukungan sosial menjadi kunci yang tidak kalah penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Krismawati & Manuaba, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap lingkungan kerja, bukan hanya dari infrastruktur tetapi juga dari interaksi sosial, akan memperkuat kesejahteraan psikologis karyawan.

Lebih lanjut, penelitian Muttqiqin (2021) tentang lingkungan kerja di Universitas Muhammadiyah Tangerang menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif dan suasana kerja yang mendukung berdampak signifikan pada kepuasan kerja dosen. Lingkungan kerja yang memberi kesempatan untuk maju melalui fasilitas memadai dan penghargaan dari atasan menciptakan rasa aman dan meningkatkan loyalitas dosen. Hal ini sekaligus menegaskan pentingnya keamanan dalam pekerjaan baik dari segi kondisi kerja maupun stabilitas karier dalam mendukung kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja dosen (Muttqiqin, 2021).

Penelitian Lawren dan Ekawati (2023) di PT TSA Bogor juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang memperhatikan pencahayaan,

kebisingan, suhu udara, dan hubungan kerja mampu meningkatkan¹⁶¹ kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman memengaruhi persepsi positif terhadap lingkungan kerja yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, hubungan yang harmonis antara karyawan dalam bentuk kerjasama dan dukungan sosial mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Lawren & Ekawati, 2023).

Penelitian Irma dan Yusuf (2020) mengenai lingkungan kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima juga menyoroti pentingnya hubungan yang harmonis antarpegawai. Lingkungan kerja yang bersih dan aman ditambah suasana kerja yang mendukung membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.²¹ Hal ini menunjukkan bahwa interaksi yang baik antarpegawai dan kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan menjadi landasan penting bagi terciptanya kesejahteraan psikologis dan loyalitas kerja yang lebih tinggi (Irma & Yusuf, 2020).

Terakhir, penelitian Fanani, Laksmiwati, dan Satiningsih (2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif tercermin dari suasana kerja yang mendukung dan hubungan kerja yang harmonis. Faktor-faktor seperti interaksi yang positif, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, persepsi positif terhadap

lingkungan kerja dan suasana kerja yang penuh dukungan menjadi fondasi penting bagi kesejahteraan psikologis yang mendukung produktivitas dan kinerja optimal (Fanani et al., 2024).

⁶⁰ Sejalan dengan penelitian Tasema (2018), yang menunjukkan ³⁵ bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi, yang mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, dan pertumbuhan pribadi, berhubungan erat dengan tingkat ¹⁶⁹ kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pada prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca, kesejahteraan psikologis yang tercermin dalam kemampuan mereka untuk menerima diri sendiri, menjalin hubungan sosial yang baik, serta terus mengembangkan diri dan kompetensinya, secara nyata berkontribusi pada kepuasan kerja yang optimal. Kondisi ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis yang memadai bukan hanya memperkuat rasa percaya diri, tetapi juga menjadi landasan yang penting bagi prajurit untuk merespons tantangan dan dinamika tugas militer dengan sikap positif dan konstruktif.

Penelitian Kurt dan Demirbolat (2019) pada guru di Ankara semakin menegaskan pentingnya peran kesejahteraan psikologis dalam memediasi hubungan antara modal psikologis dan kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya menjadi faktor internal individu, tetapi juga merupakan hasil dari interaksi positif dengan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini menjadi temuan yang penting karena menekankan bahwa kesejahteraan psikologis tumbuh dan

berkembang melalui pengalaman kerja yang memberikan makna, rasa dihargai, serta hubungan sosial yang positif. Dalam konteks prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca, peran kesejahteraan psikologis sebagai mediator serupa juga terlihat, di mana ⁴⁶ lingkungan kerja yang kondusif semakin efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja ketika prajurit memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

Begitu juga temuan Safitri dan Santoso (2022) menegaskan bahwa guru yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik tidak hanya merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas, tetapi juga memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam mengelola tekanan pekerjaan dan menunjukkan loyalitas kerja yang lebih besar. Dalam penelitian ini, hal tersebut tercermin pada prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca, yang meskipun menghadapi tugas-tugas berat dan penuh risiko, tetap mampu menjaga sikap positif dan kepuasan kerja yang tinggi. Kesejahteraan psikologis menjadi semacam perisai emosional yang melindungi prajurit dari tekanan psikologis yang berat, sehingga membantu mereka beradaptasi lebih baik dan tetap termotivasi untuk memberikan kinerja optimal.

Konteks yang lebih luas, penelitian Konradus dan Harsanti (2015) pada guru di Bekasi menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi secara signifikan berkontribusi terhadap kepuasan kerja, terutama melalui peningkatan sikap positif dan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak

hanya berdampak pada individu secara personal, tetapi juga menciptakan iklim sosial yang lebih sehat dan harmonis. Pada prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca, hal serupa terjadi ketika kesejahteraan psikologis yang baik membuat mereka lebih mudah bekerja sama, mendukung rekan kerja, dan menjaga solidaritas satuan, yang pada akhirnya memperkuat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian Tabansa, Tewel dan Dotulong (2019) di PT PLN Rayon Manado Selatan juga memberikan bukti yang mendukung, di mana kesejahteraan psikologis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara simultan maupun parsial. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan tantangan di lingkungan kerja. Dalam konteks prajurit Yonarmed 3/Naga Pakca, hal ini tercermin pada kemampuan mereka dalam menghadapi tugas operasional yang dinamis dan menuntut, sekaligus tetap merasa puas dengan pekerjaannya karena mereka memiliki kondisi psikologis yang sehat dan positif.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya peran kesejahteraan psikologis sebagai faktor moderasi yang tidak bisa diabaikan. Bagi pengelola satuan militer, penting untuk tidak hanya fokus pada penyediaan fasilitas fisik dan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga pada penguatan kesejahteraan psikologis prajurit melalui pelatihan, konseling, dan program kesejahteraan emosional. Hal ini akan membantu

memaksimalkan efek positif dari lingkungan kerja yang mendukung, sehingga prajurit dapat merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih kuat, dan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tugas-tugas operasional.

Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menempatkan kesejahteraan psikologis sebagai moderator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja di lingkungan militer Indonesia. Sebelumnya, penelitian di sektor militer umumnya hanya melihat kesejahteraan psikologis atau lingkungan kerja secara terpisah, tanpa mempertimbangkan keterkaitan fungsional di antara keduanya. Penelitian ini memberikan kontribusi yang penting dalam memperluas wawasan mengenai bagaimana kesejahteraan psikologis menjadi penguat yang signifikan dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal pada prajurit.

Penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya sekadar kondisi individu, melainkan juga menjadi faktor penting yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja prajurit. Dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi, lingkungan kerja yang sudah baik akan lebih efektif dalam menciptakan suasana kerja yang memotivasi dan memuaskan bagi prajurit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengembangan kebijakan yang lebih komprehensif, yang mengintegrasikan program peningkatan kualitas lingkungan kerja dengan dukungan kesejahteraan psikologis

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat kepuasan prajurit TNI Yonarmed 3/Naga Pakca. Dengan kata lain, semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Selain itu, lingkungan kerja terbukti memiliki kontribusi substansial terhadap kepuasan kerja, menegaskan pentingnya kualitas kondisi kerja bagi kesejahteraan prajurit. Di samping itu, kesejahteraan psikologis berfungsi sebagai variabel moderator yang memperkuat hubungan tersebut; ketika kesejahteraan psikologis prajurit berada pada level tinggi, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menjadi lebih kuat dan jelas secara statistik.

B. Saran

1. Bagi Responden Penelitian

Disarankan bagi responden untuk lebih aktif membangun lingkungan kerja yang positif melalui penguatan kerja sama tim yang solid, menjaga komunikasi yang efektif dengan rekan dan atasan, serta berani mencari dukungan emosional ketika menghadapi tekanan tugas. Sementara itu, bagi pimpinan, penting untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dengan memberikan ruang

bagi prajurit untuk mengekspresikan pendapat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Salah satu program yang direkomendasikan adalah *social sport activity*, yaitu kegiatan olahraga bersama yang dirancang sebagai sarana untuk mempererat hubungan antarpribadi. Dalam program ini, anggota tidak hanya menjadi peserta tetapi juga diberi kepercayaan untuk menjadi koordinator kegiatan tanpa memandang pangkat dan jabatan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa kebersamaan, tetapi juga menjadi langkah strategis agar para anggota merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, serta dapat menumbuhkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dianjurkan untuk memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan faktor lain yang mungkin berpengaruh, seperti gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, atau dukungan sosial dari keluarga. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat dinamika hubungan variabel-variabel ini dalam jangka waktu yang lebih panjang, atau melakukan perbandingan antar satuan militer lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang kesejahteraan psikologis prajurit di berbagai konteks organisasi militer.

Psikologi-Naskah Skripsi-212303049-Ogi Nnanda Raka Ade
Candra Nugraha

ORIGINALITY REPORT

24%	21%	13%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unjaya.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	1%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
7	repository.usd.ac.id Internet Source	<1%
8	Sabayuti Gulo, Eliyunus Waruwu, Elisati Kurniawan Telaumbanua, Maria Magdalena Bate'e. "Model Penilaian Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Nias: Kajian Literatur", Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen, 2025 Publication	<1%

repository.unja.ac.id

9	Internet Source	<1 %
10	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
11	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
12	id.wikipedia.org Internet Source	<1 %
13	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
15	Sepyenita Sepyenita, Ngaliman Ngaliman, Ana Faizah. "Efikasi diri sebagai mediator antara insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Tenaga Kesehatan Program Nusantara Sehat di Provinsi Kepulauan Riau", Journal of Management and Digital Business, 2024 Publication	<1 %
16	www.scribd.com Internet Source	<1 %
17	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	<1 %
19	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
20	ejournal.iainkerinci.ac.id Internet Source	<1 %

21 Noor Laili, Ira Geraldina, Muji Gunarto. "Analisis Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada UPTD Puskesmas Muara Komam)", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2024
Publication

<1 %

22 core.ac.uk
Internet Source

<1 %

23 es.scribd.com
Internet Source

<1 %

24 siedo.com
Internet Source

<1 %

25 M.Yoga Pratama, Deddy Junaedi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Perangkat Desa Kedung Rejoso Kecamatan Kotaanyar Kabupaten Probolinggo", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Publication

<1 %

26 Submitted to Universitas Putera Batam
Student Paper

<1 %

27 dbc.wroc.pl
Internet Source

<1 %

28 link.springer.com
Internet Source

<1 %

29 www.researchgate.net
Internet Source

<1 %

30 Submitted to University of Wollongong
Student Paper

<1 %

31	docplayer.info Internet Source	<1 %
32	journals.sagepub.com Internet Source	<1 %
33	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1 %
34	Widjaja Makmur, Sonny Hernosa, Nunung Nurhasanah. "The Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Salesman Pada Honda Kumala Karawang", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2022 Publication	<1 %
35	adoc.pub Internet Source	<1 %
36	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
37	adoc.tips Internet Source	<1 %
38	Submitted to unars Student Paper	<1 %
39	Hendro. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT Serinding Sumber Makmur)", Jurnal Manajemen, 2024 Publication	<1 %
40	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %

41	ojs3.unpatti.ac.id Internet Source	<1 %
42	pppm.stis.ac.id Internet Source	<1 %
43	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
44	eprints.lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
46	Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 2024 Publication	<1 %
47	Muhammad Aswin, Andi Batary Citta, Muhammad Amsal Sahban. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Operator CAH PLTU Punagaya yang Dimediasi Kepuasan Kerja", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
48	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
49	repository.unib.ac.id Internet Source	<1 %
50	securityphresh.com Internet Source	<1 %

51	jurnal.lldikti12.id Internet Source	<1 %
52	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
53	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1 %
54	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
55	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
56	www.jipb.stpbipress.id Internet Source	<1 %
57	www.semestapsikometrika.com Internet Source	<1 %
58	Submitted to United International University Student Paper	<1 %
59	prosiding.unipma.ac.id Internet Source	<1 %
60	Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati, Asri Mutiara Putri. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG", Jurnal Psikologi Malahayati, 2024 Publication	<1 %
61	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
62	Latiefatur Riska Rosyidanta, Dian Ayu Liana Dewi. "Lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja yang berperan dalam memberi	<1 %

perubahan pada kepuasan kerja karyawan",
Journal of Management and Digital Business,
2025

Publication

63 jurnal.litnuspublisher.com <1 %
Internet Source

64 repo.unsrat.ac.id <1 %
Internet Source

65 scholar.archive.org <1 %
Internet Source

66 Glen Andre Yusuf T, Ryalno Stefano Noya.
"Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui
Kompetensi dan Pelatihan: Penelitian pada
PT. Wujud Rama Abadi", eCo-Fin, 2025
Publication

67 etheses.iainponorogo.ac.id <1 %
Internet Source

68 likliq.blogspot.com <1 %
Internet Source

69 repo.iain-tulungagung.ac.id <1 %
Internet Source

70 repository.wima.ac.id <1 %
Internet Source

71 Amelia Susanti, Diana Arianti, Edo
Gusdiansyah. "Faktor-faktor yang
Mempengaruhi Kesehatan Jiwa di Lingkungan
Kerja", Jurnal Ners, 2025
Publication

72 Submitted to Institut Agama Islam Al-Zaytun
Indonesia <1 %
Student Paper

73 Milda Suci Ningsih, Pristiyono Pristiyono, Yudi Prayoga. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keunggulan Bersaing Kenzi Cafe di Era Modern", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025
Publication <1 %

74 Submitted to Sriwijaya University
Student Paper <1 %

75 rama.unimal.ac.id
Internet Source <1 %

76 repository.uinjkt.ac.id
Internet Source <1 %

77 Submitted to Universitas Muhammadiyah Palembang
Student Paper <1 %

78 ojs.uph.edu
Internet Source <1 %

79 repository.unair.ac.id
Internet Source <1 %

80 scholar.ummetro.ac.id
Internet Source <1 %

81 www.bajangjournal.com
Internet Source <1 %

82 Submitted to STIE Perbanas Surabaya
Student Paper <1 %

83 Submitted to Universitas Airlangga
Student Paper <1 %

84 Submitted to Universitas Islam Indonesia
Student Paper <1 %

85 Submitted to Universitas Muria Kudus
Student Paper <1 %

86	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
87	j-innovative.org Internet Source	<1 %
88	journals.lww.com Internet Source	<1 %
89	jurnal.stisipbp.ac.id Internet Source	<1 %
90	moam.info Internet Source	<1 %
91	pta.trunojoyo.ac.id Internet Source	<1 %
92	repository.ukwms.ac.id Internet Source	<1 %
93	www.manadotoday.co.id Internet Source	<1 %
94	Risma Septiani, Kumara Adji Kusuma, Dewi Andriani. "PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN, DAN KENYAMANAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. INDONESIA MULTI COLOUR PRINTING (IMCP)", <i>Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)</i> , 2024 Publication	<1 %
95	Salsabila Nur Afifah, Ridlwan Muttaqin, Andhika Mochamad Siddiq. "Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung", <i>eCo-Buss</i> , 2024 Publication	<1 %

96 Samsul Hadi. "Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Guru pada SMP NW Jerua Kabupaten Lombok Timur", ARZUSIN, 2024
Publication <1 %

97 benuanta.co.id
Internet Source <1 %

98 ejournal.bsi.ac.id
Internet Source <1 %

99 eprint.stieww.ac.id
Internet Source <1 %

100 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source <1 %

101 journal.jis-institute.org
Internet Source <1 %

102 jurnal.unpand.ac.id
Internet Source <1 %

103 repo.stie-pembangunan.ac.id
Internet Source <1 %

104 Submitted to IAIN Purwokerto
Student Paper <1 %

105 Sally Syahfitri, M. Chaerul Rizky, Meia Syahvani Ardhana, Dearní Gresya, Nurul Purnaning Tias. "Analysis of Traditional Fishermen's Income and Productivity on the Welfare Level of the Community in Kwala Besar Village", Indonesian Journal of Innovation Studies, 2025
Publication <1 %

106 Sarah Komariah, Yudi Kristanto Kristanto, Taryanto Taryanto. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV." <1 %

Favorite Abadi Sejahtera", Jurnal Minfo

Polgan, 2024

Publication

107 a-research.upi.edu <1 %
Internet Source

108 conference.upnvj.ac.id <1 %
Internet Source

109 epublications.vu.lt <1 %
Internet Source

110 fdocuments.net <1 %
Internet Source

111 journal.ipb.ac.id <1 %
Internet Source

112 media.neliti.com <1 %
Internet Source

113 repository.pelitabangsa.ac.id <1 %
Internet Source

114 repository.untag-sby.ac.id <1 %
Internet Source

115 Emanueli Lahagu, Palindungan Lahagu, Fatososa Hulu, Eliyunus Waruwu. "Analisis pengaruh faktor lingkungan terhadap perilaku organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024
Publication

116 Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK", Journal Ekonomi Manajemen <1 %

dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar
Internasional, 2020

Publication

117	ajilhmfhrz.blogspot.com Internet Source	<1 %
118	conference.um.ac.id Internet Source	<1 %
119	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	<1 %
120	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
121	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1 %
122	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %
123	erepo.unud.ac.id Internet Source	<1 %
124	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
125	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
126	jurnal.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
127	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	<1 %
128	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
129	ojs.stiem-bongaya.ac.id Internet Source	<1 %

ojs.unm.ac.id

130	Internet Source	<1 %
131	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
132	pdffox.com Internet Source	<1 %
133	prosiding.unma.ac.id Internet Source	<1 %
134	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
135	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
136	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
137	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
138	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
139	www.appptma.org Internet Source	<1 %
140	www.harianterbit.com Internet Source	<1 %
141	Dimas Maulana Pasha Fauzan. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOCUS OF CONTROL KARYAWAN", Jurnal Psikologi Malahayati, 2024 Publication	<1 %
142	Nur Rosita Oktavia, Indah Permatasari, Riyo Riyadi, Ruspian Ruspian. "Pengaruh Literasi Keuangan dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Fakultas Keguruan dan	<1 %

Ilmu Pendidikan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

143 Rayda Zhavira, Listyati Setyo Palupi.
"Ketangguhan Akademis dan Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa", INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental, 2022
Publication <1 %

144 anzdoc.com
Internet Source <1 %

145 blog.binadarma.ac.id
Internet Source <1 %

146 edoc.uui.ac.id
Internet Source <1 %

147 elib.unikom.ac.id
Internet Source <1 %

148 eprints.iain-surakarta.ac.id
Internet Source <1 %

149 hes-gotappointment-newspaper.icu
Internet Source <1 %

150 jmbr.ppm-school.ac.id
Internet Source <1 %

151 journal.untar.ac.id
Internet Source <1 %

152 newperspectivefoundation.org
Internet Source <1 %

153 pdfcookie.com
Internet Source <1 %

154 repository.iainpurwokerto.ac.id
Internet Source <1 %

155	repository.moestopo.ac.id Internet Source	<1 %
156	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
157	teknopedia.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
158	vdocuments.site Internet Source	<1 %
159	wartaekonomi.co.id Internet Source	<1 %
160	www.sinarharapan.co.id Internet Source	<1 %
161	zh.scribd.com Internet Source	<1 %
162	Muhammad Satra, Alif Muarifah. "Tinjauan Literatur tentang Kesejahteraan Psikologis pada Penghafal Al-Qur'an", Qudwah Qur'aniyah: Jurnal Studi Al-Qur'an dan Tafsir, 2024 Publication	<1 %
163	Putri Zahirah, Muhammad Yasir Yusuf, Khairul Amri. "Pengaruh Digitalisasi, Religiusitas, dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah di Kota Banda Aceh dengan Kepatuhan Syariah sebagai Variabel Moderator", Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari, 2024 Publication	<1 %
164	Rosento - RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta", Swabumi, 2022	<1 %

165 id.scribd.com <1 %
Internet Source

166 journal.unpas.ac.id <1 %
Internet Source

167 www.neliti.com <1 %
Internet Source

168 Desi Setiyadi, Erni Suharini, Arif Widiyatmoko. <1 %
"Analisis Butir Soal Uraian Bernuansa
Etnososial pada Materi IPS Kelas V Sekolah
Dasar", FONDATIA, 2025
Publication

169 Diana Imawati, Nuraida Wahyu Sulistyani. <1 %
"Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada
Pria Dewasa Awal dengan Orientasi Seksual
Homoseksual", MARAS: Jurnal Penelitian
Multidisiplin, 2024
Publication

170 Raudah Raudah, Akhmad Sagir, Shanty <1 %
Komalasari. "Fanatisme Dan Perilaku
Konsumtif Fandom ARMY (Adorable
Representative M.C. for Youth)", Jurnal Al-
Husna, 2025
Publication

171 docobook.com <1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off