

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

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. 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).

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. 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.

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).

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 Dwiningwarni (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 indisipliner 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 indisipliner. 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.

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, kepuasan kerja prajurit masih belum tercapai secara optimal. Hal ini tercermin dalam 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 personel 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

menentu, 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. 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 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. 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 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. 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).

Lingkungan 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)

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 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**

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

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a) 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 "*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 kerja 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) dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Anggota Korps Marinir TNI AL Cilandak Divisi Persenjataan*" meneliti 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 maupun 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 Abdulmuminu 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 *The Influence of Demographic Factors and Lingkungan kerja on Job Satisfaction among Police Personnel: An Empirical Study*". Studi ini meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja personel kesehatan militer di Angkatan Bersenjata Nigeria. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* 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 memiliki dampak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dan 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Aguwa et al. (2022) yang berjudul "*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