

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kanchah

Batalyon Artileri Medan 3/Naga Pakca, atau yang dikenal dengan Yon Armed 3/Naga Pakca, merupakan satuan bantuan tempur yang berada di bawah Komando Kodam IV/Diponegoro. Markas Yon Armed 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: Baterai Tempur A (Adhi), 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:

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 skala kepuasan kerja, skala lingkungan kerja, dan skala kesejahteraan psikologis

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 menggembirakan. 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 blueprint Skala Kesejahteraan Psikologis pasca-uji coba disajikan berikut ini.

Tabel 4. 3 Blueprint 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

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 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.

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

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.

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 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,616, dengan VIF masing-masing 1,624. Karena Tolerance lebih tinggi dari 0,10 dan VIF di bawah 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.

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. 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 bintara 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 bintara 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.

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,	Intepretasi
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 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 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 hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja diterima.

D. Pembahasan

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 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.

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%.

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. 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 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 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.

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. 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 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 kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menjadi bukti bahwa kesejahteraan psikologis prajurit juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan individu.

Temuan serupa juga 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 meningkatkan 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. 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).

Sejalan dengan penelitian Tasema (2018), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi, yang mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, dan pertumbuhan pribadi, berhubungan erat dengan tingkat 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 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, Tewal 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