

Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Work Engagement melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi pada Prajurit)

The Influence of Psychological Well-Being on Work Engagement through Work Environment Mediation (Studies on Soldiers)

Mohammad Ikhwanur Rokhim, Suryani Hardjo & Hasanuddin*

Prgram Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 14 Maret 2023; Direview: 30 April 2023; Disetujui: 18 Mei 2023

*Corresponding Email: hasanuddin@staff.uuma.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh psychological well-being terhadap work engagement melalui mediasi lingkungan kerja (studi pada prajurit). Metodologi penelitian yang digunakan dalam makalah ini adalah Structural Equation Modeling (SEM), yang menggunakan perangkat lunak analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Smart PLS. Pada hipotesis pertama ditemukan bahwa pengaruh psychological well-being terhadap lingkungan kerja pada prajurit dengan t-hitung sebesar $33.253 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Hipotesis kedua ditemukan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap work engagement pada prajurit, dengan nilai t-hitung sebesar $1.571 < 1.96$, dan p-value sebesar $0.117 > 0.05$. Hipotesis ketiga, ditemukan ada pengaruh psychological well-being terhadap work engagement pada prajurit, dengan nilai t-hitung sebesar $6.341 > 1.96$, dan p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Hipotesis keempat ditemukan ada peran mediasi lingkungan kerja terhadap pengaruh psychological well-being terhadap work engagement pada prajurit, dengan nilai pengaruh langsung PWB terhadap WE sebesar 0.517 (51,7%) lebih Besar daripada pengaruh tidak langsung PWB terhadap WE melalui LK sebesar 0,110 (11,0%) signifikan pada 0.05 (5%). Dilihat dari permasalahan yang ada maka diharapkan masukan dan bantuan bagi personil untuk berkembang, mengadakan pelatihan motivasi kerja, komunikatif, atau pelatihan lain yang dapat meningkatkan work engagement.

Kata Kunci: *Psychological Well-Bwing; Lingkungan Kerja; Work Engagement.*

Abstract

The purpose of this study was to identify the effect of psychological well-being on work engagement through mediation of the working environment (studies on soldiers). The research methodology that used in this paper is Structural Equation Modeling (SEM), which uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis software with Smart PLS. In the first hypothesis it was found that the effect of psychological well-being of working environment on soldiers with a t-count is about $33.253 > 1.96$ and a p-value is $0.000 < 0.05$. The second hypothesis found that there was an effect of the working environment on work engagement in soldiers, with a t-count is $1.571 < 1.96$, and a p-value is $0.117 > 0.05$. The third hypothesis, found that there is an effect of psychological well-being on work engagement in soldiers, with a t-count of $6.341 > 1.96$, and a p-value of $0.000 < 0.05$. The fourth hypothesis found that there is a mediating role of the working environment in the influence of psychological well-being on work engagement in soldiers, with a direct effect value of PWB on WE is about 0.517 (51.7%) greater than the indirect effect of PWB on WE through LK is 0.110 (11.0%) is significant at 0.05 (5%). Judging from the existing problems, it is hoped that input and assistance for personnel to develop, conduct work motivation, communicative, or other training that can increase work engagement.

Keywords: *Psychological Well-Bwing; Working Environment; Work Engagement.*

How to Cite: Rokhim, M.I., Hardjo, S., & Hasanuddin., (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi pada Prajurit). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (4): 2839-2847.



PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia atau disingkat dengan TNI adalah sebuah nama angkatan perang militer Negara Indonesia, yang terdiri dari tiga angkatan bersenjata yaitu TNI Angkatan Darat, TNI Angkatan Udara, dan TNI Angkatan Laut. TNI dipimpin oleh Panglima TNI. Kedudukan TNI sebagai unsur aparatur negara harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Oleh karena itu TNI sebagai pelayan masyarakat, dituntut sebagai sosok yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adapun tugas khusus TNI AD antara lain: melaksanakan tugas TNI Matra Darat bidang pertahanan dalam Operasi Militer untuk Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP); melaksanakan tugas TNI dalam menjaga keamanan wilayah perbatasan darat dengan negara lain dan pulau-pulau terluar; melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan Matra Darat; serta melaksanakan tugas TNI dalam pemberdayaan wilayah pertahanan darat.

Prajurit TNI dituntut untuk dapat menyesuaikan diri sesuai dengan tugas dan amanat yang sudah ditentukan sebagai prajurit. Prajurit TNI harus memiliki kedisiplinan yang tinggi, dengan cara menjaga kepatuhan dan selalu taat pada aturan dan norma yang berlaku serta etika di dalam dunia militer. Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan delapan Wajib TNI berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas pokok dan segala aktivitas baik ketika berada di satuan maupun di tengah kehidupan masyarakat (Susilo, 2017).

Para prajurit TNI mampu mengatribusikan dirinya pada negara melalui instansi kemiliteran tersebut dengan bekerja sesuai tujuan instansi, serta mematuhi aturan yang berlaku tanpa melanggar peraturan dan tetap mempertahankan posisinya dalam jabatan kemiliteran tersebut. Berdasarkan hal tersebut, seluruh prajurit TNI diwajibkan mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta menegakkan peraturan demi mempertahankan kedaulatan bangsa.

Satu dekade terakhir jumlah penelitian menunjukkan work engagement terus menurun terutama pada prajurit TNI AD. Serka JA dipecat dari dinas TNI AD karena melakukan pelanggaran berat bagi seorang prajurit, yaitu desersi hal ini sesuai dengan aturan Kitab Umum Hukum Pidana Militer (KUHPM) pasal 87 yang menjelaskan bahwa desersi termasuk ke dalam kejahatan yang merupakan suatu cara bagi seseorang militer menarik diri dari pelaksanaan kewajiban dinas (Belarminus, 2016). Tidak hanya itu pada Mahkamah Agung Indonesia juga tidak sedikit yang terdaftar melakukan desersi dan sudah diproses, hal ini dapat dilihat pada banyaknya putusan desersi pada laman *web* Direktori Putusan Mahkamah Agung. Dalam dunia militer, desersi adalah tidak beradanya seorang militer tanpa izin atasannya langsung, pada suatu tempat dan waktu yang sudah ditentukan oleh dinas, dengan lari dari kesatuan dan meninggalkan dinas kemiliteran, atau keluar dengan cara pergi, melarikan diri tanpa ijin (Amu, 2021).

Dalam melaksanakan tugasnya, prajurit TNI memerlukan work engagement. Hal ini dikarenakan work engagement merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, Karena pada individu yang engage, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja (Bakker & Leiter, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Harter et al., (2002) menemukan fakta bahwa work engagement memberikan sumbangan efektif sebesar 16% terhadap profitabilitas, 18% pada produktivitas, 25% terhadap penurunan tingkat turnover yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat turnover yang rendah, 37% terhadap penurunan ketidakhadiran, dan 60% pada kualitas kerja. Tingginya work engagement sangat penting dalam meningkatkan performa dan produktivitas perusahaan. Bakker & Leiter (2017) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement adalah psychological well-being. Psychological well-being dapat dipandang sebagai suatu pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang, dimana orang tersebut dapat menerima kekuatan serta kelemahan yang dimiliki apa adanya. Jika seseorang dapat menerima dirinya apa adanya, maka rasa bahagiapun akan timbul dalam diri sebagai akibat dari rendahnya kecemasan atau stres akibat kelemahan-kelemahan yang dimiliki. Dengan kata lain orang yang mampu menerima kelebihan dan



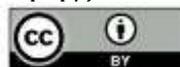
kekurangan diri apa adanya akan berusaha menjalani hidup dengan mengoptimalkan potensi diri yang dimiliki sehingga akan timbul kebahagiaan serta kepuasan dalam hidup.

Faktor lain yang mempengaruhi work engagement adalah lingkungan kerja. Nitisemito (2012) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban para pekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melakukan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang baik akan mengurangi beban dalam bekerja. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan dengan hasil yang terbaik. Lebih lanjut, lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan pekerja membutuhkan waktu yang lebih lama dalam bekerja sehingga sistem pekerjaan yang telah didesain sedemikian rupa akan menjadi tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan temuan awal di lapangan pada tanggal 17 Oktober 2022 menunjukkan bahwa fenomena work engagement yang dialami prajurit TNI AD terutama yang bertugas di Batalyon Arhanud 11/WBY cenderung menurun. Hal ini dapat menimbulkan masalah seperti kekurangtertarikan dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering terlambat pada saat apel, tidak bekerja dengan alasan sakit sementara pada saat ditinjau kembali prajurit tersebut tidak sakit, bahkan hingga keluar dari TNI. Selain itu tidak sedikit prajurit yang melakukan pelanggaran yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Banyaknya prajurit TNI yang mengalami kebingungan dalam bekerja dikarenakan prajurit tidak mengetahui job description sesuai dengan jabatan yang diemban. Hal ini menimbulkan sifat ketergantungan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga prajurit selalu meminta bantuan kepada bawahan. Ketergantungan terhadap bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan sering menimbulkan prajurit tidak semangat dan tidak memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job description. Fenomena lain yang terlihat yaitu tidak adanya dukungan dari atasan yang menyebabkan prajurit tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. Prajurit yang tidak mempunyai kesempatan tersebut memutuskan untuk mengabaikan pekerjaannya bahkan sampai keluar dari pekerjaan sebagai prajurit TNI.

Pengembangan Hipotesis 1, *psychological well-being* terhadap lingkungan kerja. *psychological well-being* dapat diartikan sebagai kepuasan hidup. Keadaan sehat secara mental, kebahagiaan, dan kepuasan hidup ini sangat penting agar dapat menjalani masa dengan baik. Individu dengan *psychological well-being* yang baik akan memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dengan kata lain mempunyai kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian di luar dirinya. Selain itu individu juga dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri sendiri sebagaimana adanya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengarahkan perilakunya sendiri (Liwarti, 2013). *Psychological well-being* adalah konsep keberfungsian optimal atau positif dari seseorang (Brown & Ryan, 2003). *Psychological well-being* dapat dicapai oleh individu melalui enam aspek antara lain menerima segala kekurangan dan kelebihan diri, mampu membina hubungan baik dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan terus mengembangkan potensi yang ada (Apsaryanthi & Lestari, 2017). *Psychological well-being* merupakan gambaran dari cara individu dalam menghadapi tantangan sepanjang hidup (Keyes et al., 2012). Jadi, *psychological well-being* tidak hanya sebatas kebahagiaan dan keseimbangan antara afek negatif dan afek positif semata, tapi juga melibatkan persepsi mengenai tantangan-tantangan yang dihadapi sepanjang hidup.

Psychological well-being dikaitkan dengan lingkungan kerja menurut teori mempunyai korelasi yang saling mempengaruhi. Individu yang merasa puas dengan kehidupan di lingkungannya akan merasa nyaman dan berkinerja lebih baik. Menurut Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan



bawahan. Keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerjasama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Wursanto (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Sistem pemberian imbalan, memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota. Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri & Utomo (2017) menjelaskan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan psychological well-being artinya lingkungan kerja berhubungan secara simultan yaitu semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula psychological well-being begitu juga semakin buruk lingkungan kerja semakin buruk pula psychological well-being. Hipotesis 1 menunjukkan psychological well-being mempengaruhi lingkungan kerja.

Pengembangan Hipotesis 2, pengaruh lingkungan kerja terhadap work engagement. Menurut Sedarmayanti (2017) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Lee & Brand (2015) menyatakan hubungan lingkungan kerja dengan work engagement memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam mendukung performa kreatifnya, maka semakin tinggi pula work engagement terhadap perusahaan. Pranitasari (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap work engagement. Work engagement merupakan hal yang bersifat individual, yang mana setiap individu memiliki tingkat work engagement yang berbeda sesuai dengan pandangan masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu akan semakin tinggi pula level engagement-nya. Work engagement merupakan suatu konsep yang secara umum dipahami sebagai discretionary effort yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang yang dikatakan engage-worker adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2017).

Penelitian Meyer & Allen (2013) diungkapkan bahwa faktor pendorong positif terhadap work engagement adalah faktor hubungan harmonis dengan rekan kerja, dengan atasan dan bawahan pada perusahaan. Demikian pula Pranitasari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap work engagement. Dalam hal tersebut, hubungan harmonis dengan rekan kerja dapat dikategorikan ke dalam lingkungan kerja non fisik yang ada pada kualitas lingkungan kerja. Hipotesis 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi work engagement.

Pengembangan Hipotesis 3, psychological well-being merupakan konsep keberfungsian optimal atau positif dari seseorang (Brown & Ryan, 2003). Psychological well-being dapat dicapai oleh individu melalui enam aspek antara lain menerima segala kekurangan dan kelebihan diri, mampu membina hubungan baik dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan terus mengembangkan potensi yang ada (Apsaryanthi & Lestari, 2017). Psychological well-being merupakan gambaran dari cara individu dalam menghadapi tantangan sepanjang hidup (Keyes et al., 2012). Jadi, psychological well-being tidak hanya sebatas kebahagiaan dan keseimbangan antara afek negatif dan afek positif semata, tapi juga melibatkan persepsi mengenai tantangan-tantangan yang dihadapi sepanjang hidup.

Psychological Well-Being juga memegang peranan penting terhadap Work Engagement. Rihlati (2018) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara psychological well-being dan work engagement pada pegawai pemerintahan. Semakin tinggi psychological well-being maka semakin tinggi pula work engagement yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan



sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula work engagement yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan. Utami, Mose & Martini (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* terbukti berpengaruh terhadap work engagement artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula work engagement yang dimiliki oleh karyawan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula work engagement yang dimiliki oleh karyawan. Hipotesis 3 menunjukkan bahwa *psychological well-being* mempengaruhi work engagement.

Pengembangan Hipotesis 4, pengaruh *psychological well-being* terhadap work engagement dimediasi oleh lingkungan kerja. Putri & Utomo (2017) menjelaskan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan *psychological well-being* artinya lingkungan kerja berhubungan secara simultan yaitu semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula *psychological well-being* begitu juga semakin buruk lingkungan kerja semakin buruk pula *psychological well-being*. Menurut Lee & Brand (2015) menyatakan hubungan lingkungan kerja dengan work engagement memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam mendukung performa kreatifnya, maka semakin tinggi pula work engagement terhadap perusahaan.

Pranitasari (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap work engagement. *Psychological Well-Being* juga memegang peranan penting terhadap work engagement. Rihlati (2018) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dan work engagement pada pegawai pemerintahan. Semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula work engagement yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula work engagement yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan. Utami, Mose & Martini (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* terbukti berpengaruh terhadap work engagement artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula work engagement yang dimiliki oleh karyawan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula work engagement yang dimiliki oleh karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang baik sebagai mediasi pada *psychological well-being* akan meningkatkan *psychological well-being* yang mempengaruhi work engagement. *Psychological well-being* yang baik akan meningkatkan work engagement yang berhubungan secara simultan dengan lingkungan kerja yang baik sebagai variabel mediasi. Hasil hipotesis 4 menunjukkan *psychological well-being* mempengaruhi work engagement yang dimediasi oleh lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan teknik yang digunakan dalam sebuah penelitian, akan berpengaruh pada proses dan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan mengembangkan instrumen penelitian yang reliabel dan valid untuk topik penelitian. Menurut Creswell (2018), penelitian kuantitatif menguji suatu teori dengan cara merinci hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Dalam pengumpulan data, metode penelitian kuantitatif umumnya melibatkan proses pengumpulan, analisis dan interpretasi data, serta penulisan hasil-hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2017), variabel dalam suatu penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel terdiri dari *psychological well-being*, lingkungan kerja, dan work engagement yang diukur dengan skala Likert 1-5.

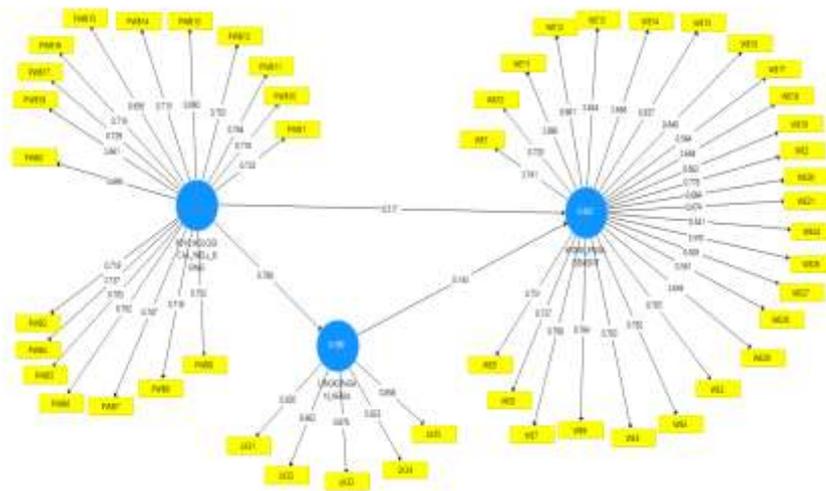
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Sampel dalam



penelitian ini sejumlah 210 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui sharing tatap muka dan penyebaran kuesioner penelitian melalui media sosial seperti grup WhatsApp, melalui Google Forms. SEM dengan Smart PLS versi 3.29 digunakan untuk menganalisis data dan menjawab hipotesis. Semua indikator diuji ulang menggunakan teknik pemodelan eksternal dan internal. Evaluasi item survei dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori untuk menguji hubungan antara konstruksi dan indikator berdasarkan teori yang diberikan. Alpha Cronbach juga digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pengujian hipotesis menggunakan model persamaan struktural dengan menggunakan Smart PLS versi 3.29. Hasil pengujian SEM secara lengkap ditunjukkan pada gambar 1. Namun tabel 1, 2 dan 3 menggambarkan asumsi hasil pengujian pengembangan SEM. Semua kriteria penelitian mencapai nilai cut-off yang disyaratkan berdasarkan hasil analisis model eksternal dan internal. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian dapat digunakan dan memenuhi kriteria standar untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang diajukan (Siswoyo, 2017).



Gambar 1. Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Prajurit)
Tabel 1. Koefisien Indikator dari Loadings Factor: Model Analisis Jalur

Tabel 2. R-Square

Variable dependent	R Square Adjusted
Lingkungan_Kerja	0,588
Work_Engagement	0,396

Tabel 3. Specific Indirect Effect (Standard)

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Psychological_Well_Being → Lingkungan_Kerja → Work_Engagement	0.110	0.107	0.071	1.541	0.124

Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap lingkungan kerja pada prajurit. Hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, dengan t-hitung sebesar $33.253 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.000 < 0.05$. pengaruhnya positif signifikan. *Psychological well-being* dijelaskan oleh Ryff & Keyes (1995) adalah suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri

seseorang, yang meliputi enam dimensi yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki tujuan hidup (*purpose of life*), menjadi pribadi yang mandiri (*autonomy*), maupun mengendalikan lingkungan (*environmental mastery*) dan pengembangan diri (*personal growth*). Beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Salah satunya Kimberly dan Utoyo (2013) yang menemukan hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement* yang artinya peningkatan pada *psychological well-being* diikuti dengan peningkatan pada *work engagement* karyawan.

Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *work engagement* pada prajurit. Hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Dengan nilai t-hitung sebesar $1.571 < 1.96$, dan p-value sebesar $0.117 > 0.05$. pengaruhnya positif namun tidak signifikan. Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam kenyamanan bekerja dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Penelitian Meyer & Allen (2013) diungkapkan bahwa faktor pendorong positif terhadap *work engagement* adalah faktor hubungan harmonis dengan rekan kerja, dengan atasan dan bawahan pada perusahaan. Demikian pula Pranitasari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *work engagement*. Dalam hal tersebut, hubungan harmonis dengan rekan kerja dapat dikategorikan ke dalam lingkungan kerja non fisik yang ada pada kualitas lingkungan kerja. Prajurit yang menyenangi pekerjaannya berusaha menyelesaikannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan prajurit akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi suatu motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Dengan demikian, karyawan akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada prajurit. Hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, dengan nilai t-hitung sebesar $6.341 > 1.96$, dan p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Pengaruhnya positif signifikan. Menurut Cooper et al., (2009) bahwa *psychological well-being* merupakan faktor yang bersifat integratif dengan *work engagement*. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat Simon & George (2012) bahwa tenaga kerja yang sejahtera secara psikologis akan merasa terikat dengan pekerjaannya. Individu dengan tingkat *psychological well being* yang tinggi dan *work engagement* yang tinggi merupakan individu yang paling produktif dan bahagia (Handoko, 2019). Hasil ini sejalan dengan penelitian Arif (2017), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* karyawan divisi *project* PT. LRS. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk merancang intervensi sebagai upaya meningkatkan performa karyawan divisi *project* PT. LRS. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan *hypothetico deductive method* atau pendekatan deduktif yang berarti penelitian diawali dengan adanya ketertarikan masalah melalui observasi fenomena dan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Alat ukur pengumpulan data yang digunakan adalah dengan mengadaptasi dan memodifikasi *Ryff Scales of Psychological Well-Being* dari Ryff & Keyes (1995), serta mengadaptasi dan memodifikasi alat ukur UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) oleh Schaufeli et al., (2003).

Ada peran mediasi lingkungan kerja terhadap pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada prajurit. Hipotesis yang diajukan dinyatakan diterimadengan nilai pengaruh langsung PWB terhadap WE sebesar 0.517 (51,7%) lebih Besar daripada pengaruh tidak langsung PWB terhadap WE melalui LK sebesar 0,110 (11,0%) signifikan pada 0.05 (5%). Terdapat peran mediasi namun tidak signifikan. Menurut Lee & Brand (2015) menyatakan hubungan lingkungan kerja dengan *work engagement* memiliki hubungan yang positif dan



signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam mendukung performa kreatifnya, maka semakin tinggi pula *work engagement* terhadap perusahaan. Pranitasari (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *work engagement*. *Psychological Well-Being* juga memegang peranan penting terhadap *work engagement*. Rihlati (2018) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan. Utami, Mose & Martini (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* terbukti berpengaruh terhadap *work engagement* artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa, pertama *psychological well-being* berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada prajurit. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh terhadap *work engagement* prajurit. Ketiga, *psychological well-being* berpengaruh terhadap *work engagement* prajurit. Keempat, terdapat peran mediasi lingkungan kerja terhadap pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* prajurit. Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian maka diharapkan pada prajurit agar mampu melihat situasi yang dihadapi dan menyesuaikan perilaku yang diambil agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan dengan peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam meningkatkan *work engagement* diharapkan untuk mengikuti workshop yang berkaitan dengan peningkatan komunikasi, kepercayaan diri dan sebagainya. Disarankan agar meningkatkan fokus pada pekerjaan dan tetap ikut bekerja sama dengan tim. Dilihat dari permasalahan yang ada maka diharapkan agar memberikan masukan dan membantu personil untuk berkembang, memberikan workshop untuk prajurit agar lebih mampu mengeksplor kemampuan yang dimiliki dan disalurkan dalam kondisi yang baik tanpa merugikan pihak manapun dan memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan prajurit. Perlu diadakan pelatihan tentang motivasi kerja, komunikatif dalam bekerja, atau pelatihan lain yang bisa meningkatkan *Work Engagement*. Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menganalisis faktor lain yang mempengaruhi *Work Engagement* seperti: motivasi, dukungan sosial, pengambilan keputusan, job resources, salience of job resources, dan personal resources.

DAFTAR PUSTAKA

- Amu, R. (2012). Kajian Hukum Pidana Militer Indonesia Terhadap Tindak Pidana Desersi. *Jurnal Legalitas*, 5(01).
- Apsaryanthi, N.L.K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan Tingkat *Psychological Well-Being* pada Ibu Rumah Tangga dengan Ibu Bekerja di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 110-118.
- Arif, T. A. (2017) Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* dalam Rangka Meningkatkan Performa Kerja Karyawan Divisi Project pada PT. LRS (LEN Railway Systems) Kota Bandung. *Universitas Padjajaran*.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. (2017). Strategic and Proactive Approaches to *Work Engagement*. *Organizational Dynamics*. 46(2), 67-75.
- Belarminus, R. (2016). Desersi, TNI AD Pecat Prajuritnya dari Dinas Aktif. *Kompas.com*. Jakarta. 2 September.
- Brown, K., & Ryan R. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in *Psychological Well Being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822.
- Cooper, C. L., Hart, P. M., Anderson, D. S., Ones, H. K., Sinangil & Viswesvaran, C., (2009). *Occupational Stress: Toward A More Integrated Framework*. New York: Oxford. Handbook of industrial work and organization psychology.



- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (4th Edition Ed.)*. California: Sage Publishing.
- Handoko, H. S. S. P. (2019). *Hubungan antara Psychological Well-Being dan Employee Engagement pada perawat* (Doctoral dissertation, Thesis, Sanata Dharma University).
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.
- Kimberly. & Utoyo, S. D. B., (2013). Hubungan Psychological Well-Being dan Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. *Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.
- Lee, S. Y. & Brand, J. L. (2005). Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of The Work Environment and Work Outcomes. *Journal of Environmental Psychology*. 25(3), 323-333.
- Liwarti, (2013). Hubungan Pengalaman Spiritual dengan Psychological Well Being pada Penghuni Lembaga Pemasyarakatan. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*. 1(1), 77-88.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J., (2013), *Organizational Commitment in Higher Education*. Jackson State University: Mississippi.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Pranitasari, D. (2019). Key Success Factors of Lecturer's Work Engagement at College of Economics. *ARPN Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(11), 3615-3619.
- Putri, Y. L., & Utomo, H. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi pada Pelanggan Dian Comp Ambarawa). *Among Makarti*. 10(1), 70-90.
- Rihlati, W. M., (2018). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintahan*. Jakarta, Ghalia
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality & Social Psychology*. 69(4), 719.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simon, S. S., & George, S. (2012). A Balanced Score Card Study on Performance Management System with Special Reference to Keltron-A Case Study Approach. *International Journals of Marketing and Technology*, 2(4), 218-237
- Siswoyo, H. (2017). *Penelitian Metode SEM untuk Manajemen AMOS Lisrel PLS*. Penerbit Luxima Metro Media Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Susilo, H. (2017). Peran Work-Life balance terhadap Work-Engagemnet ditinjau dari jenis kelamin dan lama bekerja pada tenaga pendidik di sekolah kedinasan TNI Angkatan Udara . Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Utami, R. A., Mose, R. E., & Martini, M. (2020). Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Masyarakat dalam Pencegahan COVID-19 di DKI Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 4(2), 68-77.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Lingkungan Kerja Pegawai*. Yogyakarta: Andi Offset.