

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 8 – 15 November 2022 di Satuan TNI – AD TNI Zidam V Brawijaya Surabaya dengan menyebarkan kuisioner kepada responden secara langsung, responden dalam penelitian ini berjumlah 170 responden. Selanjutnya setelah melakukan pengisian kuisioner oleh responden, maka selanjutnya peneliti melakukan tabulasi data.

Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Hasil uji prasyarat berupa uji normalitas sebaran, uji linearitas dan uji multikolinieritas. Uji normalitas pada variabel *Psychological Well – Being* didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,00. < 0,05 artinya bahwa data yang diperoleh dari penelitian berdistribusi tidak normal. Hasil uji linieritas hubungan antara variabel Y (*Psychological Well-Being*) dengan variabel X₁ (Iklim Organisasi) diperoleh signifikansi sebesar 0.072 ($p > 0.05$). Artinya ada hubungan yang linier antara variabel *Psychological Well-Being* dengan Iklim Organisasi, sedangkan hasil uji linieritas hubungan antara variable Y (*Psychological Well-Being*) dengan variable X₂ (*Psychological Capital*) diperoleh signifikansi sebesar 0.099 ($p > 0.05$). Artinya ada hubungan yang linier antara variabel *Psychological Well-Being* dengan *Psychological Capital*. Hasil uji multikolinieritas antara variabel X₁ (Iklim Organisasi) dan X₂ (*Psychological Capital*) diperoleh nilai tolerance = 0.383 > 0.10 dan nilai VIF = 2,614 < 10.00. Artinya tidak ada multikolinieritas atau interkorelasi antara variabel X₁ (Iklim Organisasi) dan X₂ (*Psychological Capital*).

Uji analisis data menggunakan uji rank spearman menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Uji analisis data dengan teknik analisis rank spearman dilakukan karena terdapat salah satu uji asumsi yang tidak terpenuhi sehingga uji analisis data menggunakan prosedur nonparametric (Santoso, 2010).

Tabel 18. Uji Korelasi Iklim Organisasi - *Psychological Well - Being*

<i>Correlation</i>				
			Iklim Organisasi	PWB
Spearman's rho	Iklim Organisasi	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.678
		Sig. (2-tailed)	-	.000
		N	170	170
	PWB	<i>Correlation Coefficient</i>	.678	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	-
		N	170	170

Hasil uji korelasi antara variable X_1 (Iklim Organisasi) dengan variable Y (*Psychological Well-Being*) diperoleh *correlation coefficient* sebesar 0,678 dan nilai signifikansi diperoleh 0,000 ($p < 0,01$) maka dinyatakan korelasi, sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima.

Tabel 19. Hasil Uji Korelasi *Psychological Capital - Psychological Well Being*

<i>Correlation</i>				
			Psycap	PWB
Spearman's rho	Psycap	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.713
		Sig. (2-tailed)	-	.000
		N	170	170
	PWB	<i>Correlation Coefficient</i>	.713	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	-
		N	170	170

Hasil uji korelasi antara variable X_2 (*Psychological Capital*) dengan variable Y (*Psychological Well-Being*) diperoleh *correlation coefficient* sebesar 0,713 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) maka dinyatakan korelasi, sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima.

Tabel 20. Hasil Penelitian Hipotesis 2 dan 3

Hipotesis	Rxy	Sig.	Keterangan
Hipotesis 2 (Iklim Organisasi – <i>Psychological Well Being</i>)	0,678	0,000	Signifikan ($p < 0,01$)

Hipotesis 3 (<i>Psychological Capital - Psychological Well Being</i>)	0,713	0,000	Signifikan (p<0,01)
-------------------------------------------------------------------------	-------	-------	---------------------

Hipotesis pertama yang menyatakan ada hubungan positif antara iklim organisasi dan *psychological capital* dengan *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya tidak dapat diuji secara simultan dikarenakan tidak lolos uji normalitas sehingga hipotesis ditolak. Mengartikan bahwa tidak ada hubungan positif antara iklim organisasi dan *psychological capital* dengan *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.

Hasil uji korelasi membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *psychological well-being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya menghasilkan nilai *correlation coefficient* sebesar 0,678 dan taraf signifikan 0,00 (p<0,01) yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan maka semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula *psychological well-being* yang dimiliki Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.

Hasil uji korelasi membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *psychological well-being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya menghasilkan nilai *correlation coefficient* sebesar 0,713 dan menghasilkan taraf signifikan 0,00 (p<0,01) yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan maka semakin tinggi *psychological capital* anggota maka semakin tinggi pula *psychological well-being* yang dimiliki Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.

B.Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variable iklim organisasi dan *psychological capital* dengan *psychological well-being* pada Anggota TNI – AD Zidam V Brawijaya Surabaya. Hasil analisis uji korelasi *rank sperman* menunjukkan hasil bahwa variable iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dengan *psychological well-being*. Iklim organisasi adalah kepribadian suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya sehingga mengarah pada persepsi tiap anggota dalam memandang organisasi tersebut (Davis dan Newstrom 2000).

Ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *psychological well-being* pada Anggota TNI - AD Zidam V Brawijaya mengartikan bahwa diterimanya hipotesis kedua. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin positif seseorang dalam memandang iklim organisasi di tempat kerjanya, maka

psychological well-being pada karyawan akan berkembang pula ke arah yang positif. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Daniels dan Harris,2000) dalam penelitiannya *psychological well-being* memiliki kaitan yang erat dengan karakteristik pekerjaan serta kinerja seseorang dalam bekerja, yang meliputi perilaku dalam organisasi, pengakuan dalam organisasi, perilaku anti sosial, kreatifitas, serta inovasi.

Iklm organisasi mencerminkan bagaimana persepsi karyawan tentang tempat kerja individu. Sehingga hal ini membuktikan bahwa telah terpenuhi dukungan dari pimpinan, kejelasan dalam pedoman aturan, dapat mengeskeriskan diri ditempat kerja, memahami makna kontribusi dalam bekerja, mendapatkan *reward* atau penghargaan serta memaknai sebuah tantangan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan kategori variabel iklim organisasi yang menunjukkan jika enam dimensi iklim organisasi memiliki kaitan yang erat dengan *psychological well-being* yang dimiliki oleh Anggota TNI - AD Zidam V Brawijaya. Dukungan manajemen yang baik akan memudahkan individu agar tidak ragu dalam melakukan proses pembelajaran tanpa takut melakukan kesalahan. Para pekerja akan bereksperimen dengan cara-cara baru untuk mencapai tujuannya dan menggunakan kreativitas dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah pekerjaan. Sehingga ini akan meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri serta menciptakan perasaan mampu menyelesaikan tugas dan membentuk *psychological well-being* para pekerja secara optimal.

Individu yang memiliki *psychological well-being* yang positif adalah individu yang memiliki penerimaan diri sesuai dengan kemampuannya dan merasa bangga dengan pencapaiannya, mampu mengekspresikan diri dengan jujur dan penuh keyakinan serta memiliki harga diri yang kuat dan selaras dengan kemampuan individu. Hal ini didukung dengan terpenuhinya pencapaian dalam mengekspresikan diri ditempat kerja, pedoman atau aturan kerja yang jelas serta *reward* yang didapatkan.

Ekspresi diri merupakan ruang bagi pekerja untuk mengungkapkan pendapat, misalnya berkenaan dengan aturan kerja atau proses dalam kegiatan organisasi lainnya atau proses organisasi lainnya. Sehingga pekerja akan lebih terlibat dalam kegiatan organisasi, bekerja lebih giat, karena diberi ruang kebebasan berekspresi sesuai aturan organisasi. Serta didukung penuh dengan adanya aturan dan norma yang jelas ditempat kerja, hal ini dapat memberikan pedoman bagi pekerja agar dapat berperilaku konsisten dalam bekerja. Sehingga para pekerja mengetahui betul apa fungsi dan tujuan dari pedoman tersebut dan dapat memprediksi hal-hal yang akan dicapai oleh organisasi melalui kontribusi dalam kinerjanya. Reward yang diberikan menimbulkan arti bahwa instansinya dapat menghargai dan mengakui upaya dalam

kontribusi saat bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang merasa memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi akan lebih mengidentifikasi dirinya secara profesional.

Persepsi pekerja mengenai makna kontribusi dalam kerja akan mempengaruhi performa kinerjanya karena proses dan hasil organisasi akan meningkatkan identifikasi pekerja tentang peran individu dalam organisasi. Pemahaman makna kontribusi dalam bekerja merupakan suatu persepsi yang muncul karena seorang karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini dapat menggambarkan seberapa besar kebanggaan karyawan pada organisasi tempat ia bekerja. Tentu hal ini akan meningkatkan *psychological well-being* seseorang karena kebanggaan tersebut akan memunculkan loyalitas para karyawan sehingga hal itu akan berorientasi pada aktivitas yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi melalui kreativitas dan inovasi yang dimiliki.

Selain itu dalam dunia kerja tentu saja ada tantangan tersendiri untuk dapat merancang pekerjaan, tingkat pekerjaan, sistem promosi, dan penghargaan berdasarkan peningkatan kreativitas dan pemecahan masalah. Oleh karena itu perlu adanya tantangan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendorong dan merangsang individu untuk bersemangat dalam proses pembelajaran. Gagasan tentang pentingnya kesejahteraan psikologis di tempat kerja telah muncul dalam banyak hal, tekanan di tempat kerja dapat dikatakan sehat secara psikologis apabila seseorang memiliki kesempatan untuk merasa tertantang sebagai motivasi dan menuju kesuksesan. Tekanan itu memberikan kesempatan untuk mengalami perasaan tertantang dan berprestasi, yang keduanya penting untuk *psychological well-being*.

Pemahaman tentang iklim organisasi diperlukan untuk menumbuhkan rasa gembira dan kesejahteraan (*psychological well-being*) di tempat kerja, maka untuk menciptakan perasaan bahagia dan sejahtera (*psychological well-being*), dibutuhkan pemahaman tentang iklim organisasi ditempat kerja.

Semakin individu memahami iklim organisasi ditempat kerja diharapkan individu akan merasa senang dan mampu menekan kecemasannya saat menghadapi masalah, sehingga dapat memotivasi, mengembangkan kreativitas dirinya sendiri untuk aktif dan meningkatkan kinerjanya. Apabila *psychological well-being* terpenuhi dengan baik maka pekerja akan bekerja secara lebih optimal. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* pada seseorang.

Diterimanya hipotesis ketiga memberikan arti bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *psychological well-being* pada Anggota TNI – AD Zidam V Brawijaya. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat peran *psychological capital* untuk mencapai

psychological well-being. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Malekitabar, dkk, 2017) telah mengungkapkan bahwa dimensi *psychological capital* seperti *self efficacy*, *resilience*, *optimism*, *hope* yang tinggi dapat membantu individu dalam menghadapi permasalahannya. Dimensi ini membantu individu untuk memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dan memandang secara positif apa yang akan terjadi di masa depan sehingga kesejahteraan psikologis tetap terjaga. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* seseorang dapat meningkat apabila memiliki *psychological capital* yang terpenuhi dengan optimal.

Hal ini membuktikan jika variabel *psychological capital* yang menunjukkan empat dimensi *psychological capital* memiliki kaitan yang erat dengan *psychological well-being* yang dimiliki oleh Anggota TNI - AD Zidam V Brawijaya. Maka dari itu keempat dimensi seperti *self efficacy*, *resilience*, *optimism*, *hope*, perlu ditingkatkan lagi oleh pekerja agar *psychological capital* semakin meningkat sehingga *psychological well-being* juga terpenuhi secara optimal.

Psychological well-being yang tinggi dikaitkan dengan kepuasan hidup yang optimal dan lebih sedikit emosi yang tidak menyenangkan, seperti kemarahan dan kesedihan. Individu sering mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti depresi, sedih, kesulitan, yang merupakan sesuatu yang tidak wajar sehingga membuat individu mengalami kinerja yang kurang optimal. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengembalikan semangat dan meningkatkan performa yang optimal yaitu dengan cara menumbuhkan keyakinan terhadap tugas - tugas yang sulit (*self-efficacy*). Pekerja dapat meningkatkan kinerjanya dengan menanamkan rasa percaya diri pada tugas-tugas yang sulit (*self-efficacy*). Hal ini penting karena rasa percaya diri dapat memudahkan pekerja dalam menyelesaikan tugas. Orang yang percaya diri lebih cenderung dapat memiliki kinerja, kreativitas, dan inovasi yang optimal.

Faircloth (2015) mengemukakan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan *psychological well-being*, apabila individu yang memiliki resiliensi yang tinggi maka dapat menganggap bahwa tantangan bukanlah sesuatu yang sulit dan kegagalan yang dialami merupakan sebuah proses untuk mencapai puncak kesuksesan. Individu akan menganggap bahwa semua hal yang dialami adalah bagian dari proses yang harus dilewati agar dapat mencapai sesuatu yang terbaik di masa depan. Ketika individu mengalami kondisi seperti ini memiliki resiliensi tinggi serta dapat memandang tantangan dan kegagalan yang sulit sebagai proses untuk mencapai kesuksesan tentu saja dapat menunjang peningkatan *psychological well-being*.

Seseorang dengan *psychological well-being* tinggi ditandai dengan adanya optimisme, individu lebih efektif dalam menghadapi stressor dibandingkan individu yang pesimis (Singh & Mansi, 2009). Hal ini dikarenakan pada saat individu memiliki

optimisme yang tinggi maka ia memiliki harapan positif mengenai sukses dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang, menggambarkan jika individu memiliki keyakinan bahwa semua yang terjadi dalam hidup harus tetap dijalani walaupun terdapat banyak kendala didalamnya. *Psychological capital* yang baik memiliki karakteristik optimism yang positif yaitu karena individu tersebut memandang tugas sebagai suatu tantangan untuk masa depan, maka seluruh karyawan perlu memiliki sikap optimis agar dapat tercapainya kesuksesan dalam diri.

Adanya *hope* (harapan) memberikan tanda dengan adanya harapan serta kesadaran untuk dapat mencapai tujuan serta dapat membuat individu menemukan jalan keluar ketika dihadapkan pada masalah yang membuat rencana yang telah disiapkan tidak dapat dijalankan. Pada saat terjadi kendala atau permasalahan dalam hidupnya maka itu bukanlah suatu hal memberatkan dan memutuskan untuk berhenti terhadap tujuannya melainkan menjadikan itu sebagai tekad yang kuat dalam menggapai apa yang diinginkan. Yakin atas kemampuan yang dimiliki dengan memandang positif apa yang terjadi sehingga *psychological well-being* tetap baik.

Dapat disimpulkan jika *psychological capital* memberikan efek positif kepada *psychological well-being* karyawan dimana semakin tinggi *psychological capital* maka *psychological well-being* akan mengikutinya, yang mengartikan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *psychological well-being*. Apabila karyawan memiliki *psychological capital* yang baik maka akan membantunya dalam menghadapi beban kerja sehingga karyawan dapat mengurangi kelelahan fisik, dan psikis yang bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja (Garcia, dll., 2017).

Maka ketika anggota TNI – AD Satuan Zidam V Brawijaya dapat meningkatkan dimensi *psychological capital* dengan baik otomatis peran *psychological capital* untuk mempertahankan dan meningkatkan *psychological well-being* akan semakin besar.

Halaman Sengaja di Kosongkan