

## **Psychological Well Being Pada Anggota TNI – AD: Peran Iklim Organisasi Dan Psychological Capital**

Dicha Berliana Pratiwi<sup>1\*</sup>, Diah Sofiah<sup>2</sup>, Etik Darul Muslikah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

E-mail: [diahsofiah@untah-sby.ac.id](mailto:diahsofiah@untah-sby.ac.id)

<b>Submitted:</b>	<b>Abstract</b> <i>The purpose of this study was to determine the relationship between organizational climate and psychological capital on the psychological well-being of members of the TNI - AD Zidam V Brawijaya. This study used a random sampling technique and involved 170 respondents. The results of the study used the Spearman rank analysis test. The results of the correlation test between organizational climate variables and psychological well-being are expressed as correlations. So the higher the organizational climate, the higher the psychological well-being. The results of the correlation test between the variables of psychological capital and psychological well-being are expressed as a correlation. So the higher the individual's psychological capital, the higher the psychological well-being. Seeing from these results stated that there is a positive relationship between organizational climate with psychological well-being and psychological capital with psychological well-being.</i>
<b>Accepted:</b>	
<b>Published:</b>	<b>Keywords:</b> <i>Psychological well-being, climate organization, psychological capital</i>
	<b>Abstrak</b> <i>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan psychological capital terhadap psychological well-being Anggota TNI – AD Zidam V Brawijaya. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling dan melibatkan 170 responden. Hasil penelitian menggunakan uji analisis rank spearman. Hasil uji korelasi antara variable iklim organisasi dengan psychological well-being dinyatakan korelasi. Maka semakin tinggi iklim organisasi semakin tinggi pula psychological well-being. Hasil uji korelasi antara variable psychological capital dengan psychological well-being dinyatakan korelasi. Maka semakin tinggi psychological capital individu maka semakin tinggi pula psychological well-being. Melihat dari hasil tersebut menyatakan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan psychological well-being dan psychological capital dengan psychological well-being.</i>
	<b>Kata Kunci :</b> <i>Psychological well-being, Iklim organisasi, psychological capital</i>
<b>Copyright © 2022. Dicha Berliana Pratiwi, Diah Sofiah, Etik Darul Muslikah</b>	

## Pendahuluan

Bagian terpenting dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang disebut disini salah satunya adalah Prajurit TNI. Negara Indonesia terdiri dari ribuan pulau, sehingga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia harus dijaga dan dipertahankan. Selain mengamankan negara, TNI juga melakukan operasi militer dalam peperangan. Ini termasuk mengalahkan gerakan separatis bersenjata, mengalahkan pemberontak bersenjata, mengalahkan aksi terorisme dan mengamankan daerah perbatasan, dll. TNI - AD memiliki esensinya yaitu kegiatan penyiapan wilayah dalam pertahanan dan kekuatan serta dukungannya secara dini sesuai dengan sistem pertahanan secara keseluruhan. Melalui peran-peran yang bertumpu pada satuan wilayah tersebut, akan terbentuk kekuatan wilayah yang handal. Sebuah pertahanan yang tangguh akan diciptakan untuk melindungi dan mengamankan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tugas inipun yang harus dilakukan oleh Anggota TNI – AD Zeni Daerah Militer V Brawijaya. Zeni Daerah Militer disingkat Zidam adalah eselon badan pelaksana di tingkat Kodam yang berkedudukan langsung dibawah Pangdam. Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya memiliki tugas pokok utama menyelenggarakan dukungan administrasi logistik bidang perencanaan konstruksi, administrasi pengadaan, asistensi pengawasan, pengurusan materil Zeni, dan pengurusan fasilitas jasa dalam rangka mendukung tugas pokok Kodam. Selain itu, tugas dan fungsi anggota TNI - AD satuan Zidam V Brawijaya sebagai badan militer yaitu di bidang intelijen, operasi, logistik, regional dan perencanaan, mendukung tugas pokok Zidam.

Karena anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya harus melakukan tugas dalam jumlah yang banyak, kemungkinan besar akan terjadi beban kerja yang berlebihan dalam hal rotasi tugas, jam kerja, tugas, pekerjaan rutin dan juga pekerjaan mendadak atau mendesak. seperti pekerjaan administratif lainnya. Personel TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya berpeluang merasakan tekanan emosional saat menjalankan tugasnya. Hal ini dapat menimbulkan perilaku yang secara psikologis cenderung menarik diri dan menghindari mengganggu pekerjaan. Kondisi demikian dapat menimbulkan gangguan fisik, ketidakpuasan dalam bekerja dan menghambat tercapainya prestasi kerja yang optimal. Masalah yang timbul di kalangan anggota TNI karena tidak terpenuhinya kebutuhan dasar fisik, psikologis dan sosial dapat berdampak negatif terhadap kesehatan psikologis mereka. Apabila kebutuhan psikologis seseorang semakin terpenuhi, maka kesejahteraan psikologis individu tersebut juga akan meningkat. Pemenuhan kebutuhan psikologis erat kaitannya dengan keadaan psikologis seseorang dan dapat diukur dengan melihat seberapa baik individu memenuhi kebutuhan fisiknya. Meningkatkan *psychological well-being* di tempat

Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam suatu organisasi yang dapat dirasakan langsung oleh pekerja dan dianggap mempengaruhi perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Lingkungan tempat seorang karyawan bekerja disebut iklim organisasi. Lingkungan tempat seseorang bekerja dapat memberikan efek positif dan negatif terhadap kesejahteraan psikologis seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman mendorong sikap positif terhadap karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras. Ketika lingkungan kerja tampak penuh tekanan, karyawan yang merasa tidak nyaman biasanya akan meninggalkan tempat kerja

Wirawan (2007) Iklim organisasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta sikap dan perilaku anggota organisasi. Lingkungan kerja

perusahaan dapat memiliki iklim organisasi yang positif. Sehingga menimbulkan rasa nyaman, rasa kebersamaan dalam melakukan pekerjaan dan saling menghargai satu sama lain (Aryansah dan Kusumaputri, 2013). Iklim organisasi dapat memberikan efek positif atau negatif terhadap perilaku karyawan tergantung pada persepsi terhadap lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan persepsi individu terkait dengan karakteristik iklim organisasi tempat individu bekerja. Etos organisasi erat kaitannya dengan persepsi individu, karakteristik tempat kerja diketahui melalui pengamatan individu. Faktor intrinsek yang mempengaruhi *psychological well being* seorang pekerja juga terdapat pada *psychological capital*. Salah satu bentuk kemampuan dan keterampilan individu dalam mencapai kesejahteraan psikologi muncul dalam perilaku *psychological capital* (Psycap). Menurut (Luthans, dll, 2007) Modal psikologis merupakan sikap individu dalam pengembangan psikologi positif yang memiliki ciri-ciri memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*), mau berusaha dan berjuang menuju kesuksesan dan menghadapi beban kerja, memberikan atribusi positif (*optimisme*). *Psychological capital* dapat memengaruhi faktor *psychological well-being*, ketika individu mampu mengoptimalkan kekuatan dan kapasitas sumber daya dalam diri individu itu sendiri.

Berdasarkan uraian fenomena dan teori diatas iklim organisasi menjadi suatu hal yang harus diperhatikan untuk membangun perilaku positif dalam bekerja agar membangun *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V. Selain itu *psychological capital* juga masih dirasakan menjadikan menjadi modal utama untuk membangun *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V.

Carol. D. Ryff (2013) pencetus teori *psychological well-being* yang saat ini biasa disingkat dengan PWB menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh potensi seseorang dan keadaan ketika individu mampu menerima kekuatan dan kelemahannya. Artinya mampu mengembangkan tujuan hidup, menjadi pribadi yang mandiri, menguasai lingkungan, dan terus berkembang secara pribadi.

Menurut Ryff (1989) *psychological well-being* merupakan sesuatu yang multi dimensional. Ryff (1989) mengoprasinakan kesejahteraan psikologis dalam enam dimensi yaitu; a) otonomi (*autonomy*) individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya (*selfacceptance*), b) dapat menguasai lingkungannya (*environmental mastery*), c) pertumbuhan diri (*personal growth*), d) dapat mengembangkan relasi yang positif dengan banyak orang (*positive relation withothers*), e) memiliki tujuan dalam hidup (*purpose in life*), f) individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya (*selfacceptance*).

Simamora (2004) mengemukakan jika iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi. Berbeda dengan (Wirawan 2009) ia mendefinisikan bahwa iklimorganisasi adalah persepsi anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang akan memberi pengaruh pada sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian akan menentukan kinerja organisasi.

Menurut Brown dan Leigh (1996) Iklim organisasi merupakan keadaan lingkungan organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawan dan mengarah pada aspek – aspek keamana psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja. Keamanan psikologis meliputi pikiran dan perasaan yang dialami karyawan untuk dapat menunjukkan dan mengembangkan diri tanpa takut akan status, karir dan citra diri. Kebermaknaan psikologis adalah perasaan karyawan jika individu mendapatkan kembali dari hasil energi fisik, kognitif dan emosional yang dilakukan ketika individu bekerja.

Brown dan Leigh (1996) berpendapat jika terdapat dua dimensi iklim organisasi yang meliputi iklim organisasi yaitu keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis.

Keamanan psikologis terdiri dari dukungan manajemen, kejelasan dan ekspresi diri sedangkan kebermaknaan psikologis terdiri dari makna kontribusi, penghargaan dan tantangan.

*Psychological capital* atau disingkat *psycap* merupakan penilaian yang positif terhadap individu dalam keadaan dan kemungkinan untuk sukses yang berdasarkan pada usaha, motivasi dan ketekunan (Luthans, dll, 2007). *Psychological capital* adalah suatu konsep yang menyatakan siapa kita dan apa yang kita bisa dalam pengertian suatu perkembangan (Luthans, dll 2007).

Menurut (Luthans, dll, (2007) menyatakan bahwa *Psychological Capital* memiliki empat dimensi yaitu; a. *Self Efficacy*. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya mengenai melaksanakan tugas – tugas tertentu; b. *Resilience*. *Resilience* merupakan kapasitas saat menghadapi tekanan dengan cepat, adaptif, dan efektif hal ini sangat berpengaruh di tempat kerja karena *resiliency* akan mengarah pada kemampuan karyawan untuk dapat menggunakan penilaian sebagai kebijaksanaan, kontrol, serta dapat mengambil keputusan, mengembangkan melalui pelatihan, keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan untuk menghadapi keadaan yang lebih menantang; c. *Optimism*. *Optimism* sering kali dikaitkan dengan harapan dengan positif tentang sukses dimasa sekarang dan di masa yang akan datang; d. *Hope*. *Hope* adalah suatu harapan dengan hasil yang positif dan serangkaian kognisi yang didasarkan pada keberhasilan oleh tekad dan strategi agar mencapai tujuan.

Berdasarkan penjabaran tentang landasan teori diatas maka dapat ditarik menjadi suatu hipotesis yang nantinya akan diuji dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain: ada hubungan positif antara iklim organisasi dan *psychological capital* dengan *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya; ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya; ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.

## Metode

### **Desain Penelitian**

Disain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode pendekatan kuantitatif korelasional. Menurut (Azwar, 2010) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan analisa data pada angka-angka yang akan diolah dengan metode statistika. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk dapat mengetahui sejauh mana kaitan variasi antara variabel satu dengan variabel lainnya

### **Partisipan Penelitian**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya yang berjumlah 190 anggota. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Menurut (Sugiyono, 2013) teknik random sampling adalah teknik pengambilan sampel pada jumlah populasi yang dilakukan dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi itu. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 170 responden.

### **Instrumen**

Metode yang digunakan pada pengumpulan data penelitian ini yaitu menggunakan skala pengukuran psikologi dengan menggunakan kuisioner yang terdiri dari 3 skala, yaitu skala iklim organisasi, skala *psychological capital*, dan skala *psychological well being*. Ketiga skala tersebut akan dikelompokkan dalam pernyataan favorable dan unfavorable.

Penelitian ini bersifat korelasional yang bertujuan untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan *psychological well being*, *psychological capital* dengan *psychological well being* serta hubungan antara iklim organisasi dan *psychological capital* dengan *psychological well being*. Variable dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel independent (X) dan 1 variabel dependen (Y), yaitu : ( $X_1$ ) iklim organisasi, ( $X_2$ ) *psychological capital* dan, ( $Y_1$ ) *psychological well being*.

Peneliti menggunakan metode *corrected item-total correlation* untuk uji validitas dengan bantuan program SPSS 16 for windows. Untuk menentukan kesahian aitem maka perlu memiliki korelasi positif atau negatif, apabila *Index Corrected Aitem Total Correlation*  $> 0,30$  dinyatakan memberi kontribusi atau valid dan apabila memiliki *Index Correction Aitem Total Correlation*  $< 0,30$  dinyatakan tidak memberikan kontribusi atau tidak valid.

Uji reliabilitas alat ukur ini dilakukan dengan program statistik SPSS 16 for windows menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Arikunto (2002) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut ini, jika nilai *Cronbach's Alpha* : a) 0,000 – 0,200 : reliabilitas sangat rendah, b) 0,210 – 0,400 : reliabilitas rendah, c) 0,410 – 0,600 : reliabilitas cukup, d) 0,610 – 0,800 : reliabilitas tinggi, e) 0,810 – 1,000 : reliabilitas sangat tinggi.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan uji secara kuantitatif, dengan menggunakan metode korelasi rank spearman peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16.00 Statistics For Windows. Analisis korelasi Rank spearman digunakan karena dalam penelitian data berdistribusi tidak normal dan selain itu terdapat tiga variabel yang akan diteliti dan di analisis. Dimana dalam uji analisisnya : a). bila rxy dengan  $p < 0,01$  maka dinyatakan korelasi, sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima, b) bila rxy dengan  $p > 0,01$  maka dinyatakan tidak berkorelasi, sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.

## **Hasil**

Uji normalitas adalah salah satu uji prasyarat yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, selain itu uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk dapat melakukan analisis data. Data yang berdistribusi normal berarti subjek tersebut dapat mewakili populasi yang ada dan sebaliknya jika distribusinya tidak normal maka subjek tersebut tidak representatif sehingga tidak dapat mewakili populasinya. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogrov Smirnov dengan menggunakan SPSS 16 for windows. Syarat data penelitian dikatakan berdistribusi normal dalam metode *Kolmogrov Smirnov* adalah jika hasil perhitungan *Kolmogrov Smirnov P* bernilai  $> 0,05$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrov-Sminorv Test***

Variabel	<i>One-Sample Kolmogrov-Sminorv Test</i>		
	Df	Sig	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	170	0,00	Distribusi Tidak Normal

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada variabel *Psychological Well – Being* didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,00. < 0,05 artinya dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian berdistribusi tidak normal.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data berpola linear atau tidak. Uji linearitas berhubungan dengan penggunaan regresi linier maka data hasil uji linearitas harus menunjukkan pola linier. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16.00 *Statistics For Windows* dengan syarat data dikatakan linear apabila nilai signifikansi >0,05 sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak linear.

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas *Psychological Well-Being – Iklim Organisasi***

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Psychological Well-Being – Iklim Organisasi</i>	1,427	0,072	Linear

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel Y (*Psychological Well-Being*) dengan variabel X<sub>1</sub> (Iklim Organisasi) diperoleh signifikansi sebesar 0.072 (p>0.05). Artinya ada hubungan yang linier antara variabel *Psychological Well-Being* dengan Iklim Organisasi.

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas *Psychological Well-Being – Psychological Capital***

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Psychological Well-Being – Psychological Capital</i>	1,393	0,099	Linear

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel Y (*Psychological Well-Being*) dengan variable X<sub>2</sub> (*Psychological Capital*) diperoleh signifikansi sebesar 0.099 (p>0.05). Artinya ada hubungan yang linier antara variabel *Psychological Well-Being* dengan *Psychological Capital*.

Uji multikolinearitas merupakan prasyarat yang menunjukkan korelasi atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi berganda. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi. Peneliti menggunakan SPSS 16.00 *Statistics For Windows* dengan ketentuan jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF kurang dari 10.00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Iklim Organisasi – <i>Psychological Capital</i>	0,383	2,614	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas antara variabel  $X_1$  (Iklim Organisasi) dan  $X_2$  (*Psychological Capital*) diperoleh nilai tolerance = 0.383 > 0.10 dan nilai VIF = 2,614 < 10.00. Artinya tidak ada multikolinieritas atau interkorelasi antara variabel  $X_1$  (Iklim Organisasi) dan  $X_2$  (*Psychological Capital*).

Tabel 5. 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</i> - <i>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 bawa 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.

## 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 spearman 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 individu akan berkembang pula ke arah yang positif. Hal ini tampak menurut penelitian yang dilakukan oleh (Daniels dan Harris, 2000) dalam penelitiannya, kesejahteraan psikologis berkaitan erat dengan karakteristik kerja dan prestasi kerja, yang meliputi perilaku dalam organisasi, pengakuan dalam organisasi, perilaku antisosial, kreativitas. . dan pembaruan.

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

Hal ini sejalan dengan variabel iklim organisasi yang menunjukkan jika enam dimensi iklim organisasi memiliki kaitan yang erat dengan pada *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 mengekspersikan 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 kerjanya. 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 mengidentifikasikan dirinya secara profesional.

Persepsi pekerja mengenai makna kontribusi dalam kerja akan mempengaruhi performa kerjanya karena proses dan hasil organisasi akan meningkatkan identifikasi pekerja tentang peran individu dalam organisasi. Pengertian kontribusi kerja adalah pengertian yang timbul dari perasaan karyawan bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi.



Ini dapat menggambarkan seberapa besar kebanggaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka 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, stres kerja dapat dianggap sehat secara psikologis jika seseorang memiliki kesempatan untuk mengalami tantangan motivasi dan kesuksesan. Tekanan ini memberikan peluang untuk mengalami tantangan dan pencapaian, yang keduanya penting untuk kesejahteraan psikologis.

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 banyak orang memahami iklim organisasi di tempat kerja, diharapkan orang akan merasa senang dan mampu menekan kecemasan saat menghadapi masalah untuk memotivasi, mengembangkan kreativitasnya untuk aktif dan meningkatkan kinerjanya. Ketika kesehatan mental diterapkan dengan benar, karyawan bekerja secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis 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 modal psikologis berperan dalam mencapai kesejahteraan psikologis. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Malekitabar et al, 2017) yang menunjukkan bahwa dimensi modal psikologis seperti *self-efficacy*, *resiliensi*, *optimisme* dan harapan besar dapat membantu orang mengatasi masalahnya. Dimensi ini membantu orang mempercayai kemampuan mereka dan melihat secara positif apa yang akan terjadi di masa depan untuk menjaga kesehatan mental. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis seseorang dapat meningkat jika memiliki modal psikologis yang optimal.

Hal ini sejalan dengan variabel *psychological capital* yang menunjukkan jika empat dimensi *psychological capital* memiliki kaitan yang erat pada *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.

Kesejahteraan psikologis yang tinggi dikaitkan dengan kepuasan hidup yang optimal dan emosi yang kurang menyenangkan seperti kemarahan dan kesedihan. Orang sering mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti depresi, sedih, susah, yang tidak wajar sehingga menyebabkan kinerja kurang optimal. Upaya yang dilakukan untuk menanamkan rasa percaya diri pada tugas yang sulit (*self-efficacy*) untuk mengembalikan semangat dan meningkatkan kinerja yang optimal.

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) menemukan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis ketika individu yang resiliensinya tinggi dapat berasumsi bahwa tantangan bukanlah hal yang sulit dan bahwa kegagalan yang dialami merupakan proses yang mengarah pada kesuksesan. Orang beranggapan bahwa segala sesuatu yang dialami adalah bagian dari proses yang harus dilalui untuk mencapai yang terbaik di masa depan. Ketika orang mengalami situasi seperti itu, memiliki resiliensi yang tinggi dan melihat tantangan dan kegagalan yang sulit sebagai proses untuk mencapai kesuksesan, maka secara alami dapat mendukung pertumbuhan kesejahteraan psikologis.

Seseorang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi ditandai dengan optimisme, individu menghadapi stres lebih efektif daripada individu yang pesimis (Singh dan Mansi, 2009). Hal ini karena ketika seseorang memiliki optimisme yang tinggi, mereka memiliki harapan positif untuk sukses baik di masa sekarang maupun di masa depan, yang menandakan apakah seseorang memiliki keyakinan bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam hidup layak untuk dijalani, meskipun banyak rintangan. *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 bahwa jika modal psikologis berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, maka semakin besar modal psikologis maka semakin banyak pula modal psikologis yang mengikuti, yang artinya ada hubungan positif antara modal psikologis dengan kesejahteraan psikologis. Ketika karyawan memiliki modal intelektual yang baik akan membantu mereka mengatasi beban kerja sehingga karyawan dapat mengurangi kelelahan fisik dan psikologis yang disebabkan oleh 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.

## **Kesimpulan [Arial 16 bold]**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable iklim organisasi dan *psychological capital* dengan *psychological well being* pada Anggota TNI – AD Satuan Zidam V Brawijaya. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah

responden sebanyak 170 subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya dan ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula *psychological well-being* yang dimiliki Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya dan semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula *psychological well-being* yang dimiliki Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.

Bagi subjek penelitian institusi TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya agar dapat lebih memperhatikan iklim organisasi yang terjadi di lingkungan kerja dalam bentuk dukungan manajemen, kejelasan peraturan, ekspresi diri, makna kontribusi, penghargaan, tantangan serta memperhatikan *psychological capital* individu dalam dimensi *self efficacy*, *resilience*, *optimism*, *hope* agar dapat ditingkatkan dan diperhatikan lagi karena keduanya memiliki peran dalam pembentukan ataupun peningkatan *psychological well-being* seseorang. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan populasi penelitian, serta mampu menguji hubungan *psychological well-being* dengan variabel lainnya seperti variabel dukungan sosial atau kepribadian untuk memperluas teori – teori psikologi.

## Referensi

- Aryansah, I., & Kusumaputri, E. S. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Humanitas*.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brown, S.P., & Leigh, T.W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Faircloth, A. L. (2015). Resilience as a mediator of the relationship between negative life events and psychological well-being. *Electronic Theses & Dissertations*. <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/1373>
- Garcia, G.-M., & Ayala, J.-C. (2017). Relationship Between Psychological Capital And Psychological Well-Being Of Direct Support Staff Of Specialist Autism Services. The Mediator Role Of Burnout. *Frontiers In Psychology*, 8, Article 2277.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60,541-572.
- Malekitabar, M., Riahi, M., & Malekitabar, A. R. (2017). The role of psychological capital in psychological well-being and job burnout of high schools principals in Saveh, Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(1). <https://doi.org/10.5812/ijpbs.4507>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journaling of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherpsychosom*, 83, 10-28.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singh, S., & Mansi. (2009). Psychological capital as predictor of psychological well-being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 233-238. Retrieved from <http://medind.nic.in/jak/t09/i2/jakt09i2p233.pdf>

- Sugiyono, (2013), Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Wirawan. (2007). Budaya dan iklim organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan.2009.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.