Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Resiliensi, dan Hubungan Atasan-Bawahan Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Prajurit TNI AD Di Korem 032/Wirabraja)

Stevani Muti Rahayu¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: stevanimuti@gmail.com

Surya Dharma²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

Keterikatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas organisasi, khususnya dalam lingkungan militer yang menuntut loyalitas, kedisiplinan, dan kesiapan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal kesejahteraan psikologis, resiliensi, dan hubungan atasan-bawahan terhadap keterikatan kerja prajurit TNI Angkatan Darat di Korem 032/Wirabraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 80 prajurit tamtama sebagai responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, sedangkan resiliensi dan hubungan atasan-bawahan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan prajurit dalam menghadapi tekanan serta kualitas interaksi dengan atasan merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterikatan kerja.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Resiliensi, Hubungan Atasan-Bawahan, Keterikatan Kerja

ABSTRACT

Work engagement is a crucial factor influencing organizational effectiveness, particularly in military institutions that demand high levels of loyalty, discipline, and readiness. This study aims to examine the causal relationship between psychological well-being, resilience, and leader-member exchange on work engagement among Indonesian Army soldiers at Korem 032/Wirabraja. A quantitative survey method was employed, involving 80 enlisted soldiers as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that psychological well-being has no significant effect on work engagement, while resilience and leader-member exchange have a positive and significant effect. These findings indicate that soldiers' adaptive capacity and the quality of superior-subordinate interactions are essential in strengthening work engagement.

Keywords: *Psychological Well-Being, Resilience, Leader-Member Exchange, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan yang dapat diidentifikasi secara relatif, yang berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Secara filosofis, organisasi dapat dipahami sebagai sistem dinamis yang terdiri dari individu, tujuan, dan hubungan terstruktur, yang dirancang untuk mencapai tujuan kolektif (Werdiningsih et al., 2023). Baik dilihat sebagai jaringan manusia yang saling bergantung, kerangka manajerial, atau mekanisme strategis yang kompleks, organisasi pada dasarnya berfungsi sebagai kendaraan kolaboratif untuk menyeleraskan upaya individu menuju hasil bersama.

Dalam konteks organisasi di Indonesia, institusi militer menempati posisi yang sangat strategis, khususnya dalam menjaga pertahanan dan kedaulatan negara. Salah satu pilar utama dalam struktur pertahanan negara Indonesia adalah Tentara Nasional Indonesia (TNI). Sebagai organisasi militer negara, TNI memiliki struktur hierarkis yang ketat, sistem komando yang jelas, serta tugas pokok yang sangat kompleks dan menuntut kesiapan fisik maupun mental tinggi dari setiap personel yang tergabung di dalamnya.

Sebagai institusi militer yang memiliki misi menjaga keamanan dan stabilitas wilayah, Korem 032/Wirabaja menghadapi tantangan operasional dan sosial yang kompleks. Prajurit yang tergabung dalam Korem ini dituntut untuk menjalankan tugas-tugas kewilayahan, melaksanakan pembinaan teritorial, serta berinteraksi langsung dengan masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, prajurit tidak hanya membutuhkan kemampuan fisik dan taktis, tetapi juga kesiapan mental, ketahanan psikologis, dan keterikatan kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, keterikatan kerja menjadi elemen kunci yang mendasari efektivitas prajurit dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Keterikatan kerja merupakan faktor krusial yang menentukan efektivitas organisasi, terutama pada institusi militer yang menuntut kesiapan fisik, mental, dan loyalitas tinggi dari setiap prajurit. Prajurit yang memiliki keterikatan kerja cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta komitmen terhadap tugas, sehingga mampu menjalankan misi satuan secara optimal. Keterikatan kerja merujuk pada suatu kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterikatan penuh individu terhadap pekerjaannya (W. B. Schaufeli et al., 2019).

Dalam konteks sumber daya manusia militer, keterikatan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan relasional. Kesejahteraan psikologis mencerminkan kondisi mental dan emosional individu yang memungkinkan prajurit menjalankan tugas dengan stabil dan penuh motivasi. Resiliensi berperan sebagai kemampuan adaptif prajurit dalam menghadapi tekanan serta bangkit kembali dari kesulitan, sementara hubungan atasan-bawahan (*leader-member exchange*) mencerminkan kualitas interaksi antara pimpinan dan prajurit yang dapat memperkuat loyalitas serta motivasi kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif dari ketiga faktor tersebut terhadap keterikatan kerja, namun studi yang menguji ketiganya secara simultan dalam konteks militer masih terbatas.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara kesejahteraan psikologis, resiliensi, dan hubungan atasan-bawahan terhadap keterikatan kerja. Secara akademik, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas kajian mengenai keterikatan kerja dengan menekankan konteks organisasi militer yang memiliki karakteristik khusus. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi

pimpinan TNI dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui penguatan resiliensi prajurit serta peningkatan kualitas hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

KAJIAN LITERATUR

1. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh vigor, dedikasi, dan absorpsi (Schaufeli et al., 2019). Individu dengan tingkat keterikatan tinggi menunjukkan energi, antusiasme, serta komitmen terhadap pekerjaannya, sehingga berkontribusi lebih pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks militer, keterikatan kerja menjadi elemen penting dalam membangun kesiapan operasional dan loyalitas prajurit. Artinya, prajurit yang benar-benar terikat akan sepenuhnya hadir dalam pekerjaan mereka, baik secara mental maupun emosional. Mereka tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga menginvestasikan energi, perhatian, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai konsep motivasi yang membuat seseorang merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang dan keinginan untuk berhasil. Hal ini menjadikan seseorang menerima komitmen pribadi untuk tujuan tersebut. Keterikatan kerja mencerminkan energi pribadi dan keterikatan yang intens dalam pekerjaan. Menurut Bakker & Leiter (2010:2) keterikatan kerja menjadikan karyawan yang terikat pada pekerjaannya memiliki kapabilitas untuk menjadi bersemangat dan mengimplementasikannya ke dalam pekerjaan mereka. Sehingga karyawan yang terlibat akan meminimalisir respon mereka terhadap gangguan yang dihadapi dalam pekerjaannya.

2. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi mental yang mencerminkan fungsi optimal individu, meliputi penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1989). Individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan serta mempertahankan motivasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (Greenier et al., 2021; Rokhim et al., 2023).

Kesejahteraan psikologis juga berhubungan dengan konsep kebahagiaan dan kepuasan hidup. Wells (2010:77) mendefinisikan kebahagiaan sebagai hasil dari evaluasi positif terhadap kehidupan seseorang, yang mencakup aspek-aspek emosional dan kognitif. Dalam konteks kerja, individu yang merasa bahagia cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, individu yang tidak merasa bahagia cenderung tidak berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka akan mengurangi keterlibatannya bahkan tidak mau terlibat dengan pekerjaan maupun organisasinya.

Temuan para ahli menunjukkan bahwa prajurit TNI dengan kesejahteraan psikologis tinggi akan lebih aktif, bersemangat, dan berkomitmen pada tugas, serta memiliki ikatan emosional kuat dengan institusi. Sebaliknya, ketika kesejahteraan psikologis rendah, keterikatan terhadap institusi

melemah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kesejahteraan psikologis, semakin tinggi keterikatan kerja.

H1: Kesejahteraan Psikologis berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja

3. Resiliensi

Resiliensi dipahami sebagai kemampuan untuk bangkit kembali dan beradaptasi secara positif dalam menghadapi kesulitan, tekanan, maupun trauma (Connor & Davidson, 2003). Resiliensi berperan sebagai personal resource yang membantu individu tetap fokus dan berkomitmen meskipun menghadapi situasi menantang. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa resiliensi berhubungan positif dengan keterikatan kerja (Aguilar et al., 2023; Husna & Aulia, 2023).

Resiliensi juga sering dipahami sebagai respon yang positif terhadap pengalaman hidup yang penuh tantangan atau ketidaknyamanan. Ini mencerminkan kemampuan individu untuk bangkit, menyesuaikan diri, dan kembali berfungsi secara optimal setelah mengalami tekanan atau kesulitan. Teori resiliensi menekankan interaksi antara faktor internal seperti optimisme, kontrol diri, dan kemampuan coping, dengan faktor eksternal seperti dukungan sosial dan lingkungan kerja yang kondusif (Jefferies, 2021).

Dengan demikian, semakin tinggi resiliensi prajurit TNI, semakin kuat keterikatan kerja yang ditunjukkan. Kemampuan mengatasi tekanan dan beradaptasi membuat prajurit lebih terikat pada pekerjaannya.

H2: Resiliensi berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja.

4. Hubungan Atasan-Bawahan

Hubungan atasan-bawahan atau *leader-member exchange* (LMX) menekankan kualitas interaksi antara pemimpin dan bawahan (Graen & Uhl-Bien, 1995). Hubungan berkualitas tinggi ditandai dengan kepercayaan, dukungan, serta komunikasi yang efektif, yang berdampak pada loyalitas dan motivasi kerja (Northouse, 2018). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa hubungan atasan-bawahan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (Aggarwal et al., 2020; Rahmalisa et al., 2023).

Lebih lanjut, konsep ini diperkuat oleh pandangan Northouse (2021:338) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh peran atasan, khususnya dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi. Northouse menjelaskan bahwa atasan yang mampu menumbuhkan optimisme dalam diri karyawan dapat mendorong semangat, dedikasi, dan konsentrasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja bukan hanya hasil dari faktor internal individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dibentuk oleh pemimpin.

Berdasarkan pemaparan di atas, hubungan atasan-bawahan yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan keterikatan kerja melalui dukungan, perhatian, supervisi adil, dan pemberian otonomi. Sumber daya ini mendorong prajurit untuk membalasnya dengan keterlibatan penuh dalam pekerjaan.

H3: Hubungan Atasan-Bawahan berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tujuan utama adalah menguji pengaruh kesejahteraan psikologis, resiliensi, dan hubungan atasan-bawahan terhadap keterikatan kerja prajurit TNI di Korem 032/Wirabaja.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit tamtama TNI Angkatan Darat yang bertugas di Korem 032/Wirabaja. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel, dengan jumlah responden sebanyak 80 orang prajurit yang memenuhi kriteria penelitian.

3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama responden. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Instrumen penelitian mengukur empat variabel:

- Keterikatan Kerja diukur menggunakan skala UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale) dengan tiga dimensi: vigor, dedikasi, dan absorpsi.
- Kesejahteraan Psikologis diukur dengan skala Psychological Well-Being dari Ryff (1989).
- Resiliensi diukur menggunakan Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC).
- Hubungan Atasan-Bawahan diukur menggunakan skala Leader–Member Exchange (LMX-7) dari Graen & Uhl-Bien (1995).

4. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghazali, 2021:66). Dalam konteks penelitian kuantitatif, validitas tidak hanya mencakup keakuratan isi pertanyaan, tetapi juga keterkaitannya secara statistik dengan konstruk yang dimaksud. Menurut Hair et.al., (2010) dalam Dharma (2022:125) dengan sampel yang berjumlah 80 responden, maka nilai *factor loading* yang digunakan sebesar 0,6. Artinya, jika *factor loading* di setiap item pernyataan lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan pernyataan tersebut valid, begitupun sebaliknya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari sebuah instrumen, yaitu sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner memberikan hasil yang stabil dan seragam (Ghazali, 2021:61). Instrumen penelitian diuji melalui validitas konstruk dan reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha $>0,7$ (Hair et al., 2021:77). Semua variabel menunjukkan nilai reliabilitas $>0,70$, yang berarti instrumen layak digunakan.

5. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan bantuan software statistik menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen

(kesejahteraan psikologis, resiliensi, dan hubungan atasan-bawahan) terhadap variabel dependen (keterikatan kerja). Uji signifikansi dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini ialah prajurit tamtama Angkatan Darat yang bekerja di Korem 032/Wirabraja yang dinilai berdasarkan sejumlah aspek demografis. Tabel 1. Memberikan informasi tentang karakteristik demografi responden meliputi pangkat, rentang usia, dan rentang lama bekerja.

Tabel 1. Demografis Responden

Karakteristik Demografi		N	%
Pangkat:			
	Prada	12	15,00
	Pratu	19	23,75
	Praka	15	18,75
	Kopda	28	35,00
	Koptu	3	3,75
	Kopka	3	3,75
Rentang Usia:			
	20 – 25 Tahun	20	25,00
	26 – 30 Tahun	34	42,25
	31 – 35 Tahun	22	27,50
	36 – 40 Tahun	4	5,00
Rentang Lama Bekerja:			
	1 – 3 Tahun	11	13,75
	4 – 6 Tahun	21	26,25
	7 – 9 Tahun	25	31,25
	10 – 12 Tahun	19	23,75
	13 – 16 Tahun	4	5,00
Total		80	100

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh prajurit berjabatan Kopda 35% kemudian berdasarkan rentang usia didominasi usia 26 sampai 30 tahun 42,25%. Berdasarkan demografis lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama rentang waktu tujuh sampai sembilan tahun 31,25%.

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini terlampir hasil uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk mengukur instrumen atau variabel keterikatan kerja, kesejahteraan psikologis, resiliensi, dan hubungan atasan-bawahan baik terhadap item maupun dimensi.

Tabel 2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Jumlah Item Valid	Kisaran Muatan Faktor	AVE	CR
Kesejahteraan Psikologis X ₁				
Self Acceptance (Item: 3)	3	0,68 – 0,83	0,581	0,805
Positive Relations With Others (Item: 3)	3	0,70 – 0,82	0,570	0,798
Autonomy (Item: 3)	3	0,67 – 0,73	0,505	0,753
Enviromental Mastery (Item: 3)	1	0,64	0,343	0,608
Personal Growth (Item: 3)	3	0,68 – 0,87	0,614	0,826
Resiliensi X ₂ (item: 10)	8	0,62 – 0,84	0,504	0,890
Hubungan Atasan-Bawahan X ₃ (Item: 7)	6	0,64 – 0,79	0,531	0,871
Keterikatan Kerja Y (Item: 9)	6	0,63 – 0,76	0,501	0,857

Tabel 2 menampilkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Variabel kesejahteraan psikologis memiliki enam dimensi dengan tiga item per dimensi. Hasil uji menunjukkan lima dimensi dapat digunakan, sementara satu dimensi (environmental mastery) hanya menyisakan satu item valid (faktor 0,64; AVE 0,343; CR 0,608). Dimensi self acceptance memiliki tiga item valid (0,68–0,83; AVE 0,581; CR 0,805). Dimensi positive relations with others juga valid (0,70–0,82; AVE 0,570; CR 0,798). Dimensi autonomy valid (0,67–0,73; AVE 0,505; CR 0,753). Dimensi personal growth valid (0,68–0,87; AVE 0,614; CR 0,826).

Instrumen variabel resiliensi terdiri dari 10 item, namun hanya delapan item valid dengan muatan faktor >0,60, sedangkan dua item dieliminasi. Nilai AVE yang dihasilkan 0,504 dan CR 0,890. Variabel hubungan atasan-bawahan memiliki enam item valid dari tujuh item yang diujikan, dengan muatan faktor >0,60. Hasil akhirnya menghasilkan AVE 0,537 dan CR 0,871. Variabel keterikatan kerja menggunakan sembilan item, namun hanya enam item valid dengan muatan faktor >0,60, sedangkan tiga item dieliminasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai AVE 0,501 dan CR 0,857. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

Analisis Deskriptif dan Korelasi

Berikut terlampir hasil kategorisasi skor variabel keterikatan kerja, variabel kesejahteraan psikologis, variabel resiliensi, dan variabel hubungan atasan-bawahan.

Tabel 3. Deskripsi dan Korelasi Antar Variabel

Pengukuran	M	S.D	Min	Maks	1	2	3	4	5	6
Usia	28,50	4,03	20	38	1					
Lama Bekerja	7,61	3,27	2	16	0,94*	1				
Kesejahteraan Psikologis	51,35	7,20	32	65	0,75*	0,76*	1			
Resiliensi	31,41	4,88	18	40	0,66*	0,68*	0,80*	1		
Hubungan Atasan-Bawahan	24,59	3,37	16	30	0,52*	0,51*	0,62*	0,60*	1	
Keterikatan Kerja	23,24	4,38	8	30	0,53*	0,51*	0,51*	0,62*	0,66*	1

Hasil statistik deskriptif menunjukkan rata-rata skor kesejahteraan psikologis 51,35 dengan simpangan baku 7,20. Skor terendah 32 dan tertinggi 65. Berdasarkan interval skor, kesejahteraan psikologis prajurit TNI AD Korem 032/Wirabraja tergolong tinggi. Rata-rata skor resiliensi sebesar 31,41 dengan simpangan baku 4,88. Skor terendah 18 dan tertinggi 40. Hasil ini menunjukkan resiliensi prajurit berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata hubungan atasan-bawahan 24,59

dengan simpangan baku 3,37. Skor minimum 16 dan maksimum 30. Temuan ini mengindikasikan hubungan atasan-bawahan relatif tinggi. Rata-rata skor keterikatan kerja 23,24 dengan simpangan baku 4,38. Skor minimum 8 dan maksimum 30. Secara keseluruhan, keterikatan kerja prajurit berada pada kategori tinggi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien sebagai parameter pengujian. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kesejahteraan psikologis, resiliensi, dan hubungan atasan-bawahan terhadap keterikatan kerja pada 80 prajurit TNI Korem 032/Wirabraja. Tabel 4. memperlihatkan hasil pengujian secara lengkap.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	b	Std Error	(Estimasi Selang Kepercayaan 95%)	t	P	Ket
Kesejahteraan Psikologis	-0,084	0,082	-0,247 - 0,080	-1,02	0,311	Tidak Signifikan
Resiliensi	0,398	0,119	0,162 - 0,635	3,36	0,001	Signifikan
Hubungan Atasan-Bawahan	0,626	0,134	0,360 - 0,892	4,68	0,000	Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja ($p > 0,05$). Sebaliknya, resiliensi dan hubungan atasan-bawahan berpengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua dan ketiga diterima, sedangkan hipotesis pertama ditolak.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis tidak secara langsung meningkatkan keterikatan kerja prajurit. Hal ini menegaskan bahwa faktor psikologis internal membutuhkan dukungan eksternal, seperti kepemimpinan dan sistem penghargaan, agar dapat berdampak pada keterikatan kerja. Sebaliknya, resiliensi terbukti menjadi faktor kunci yang memperkuat keterikatan kerja. Prajurit dengan resiliensi tinggi mampu menghadapi tekanan, bangkit dari kesulitan, dan tetap menunjukkan dedikasi terhadap tugas. Hal ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya resiliensi dalam mempertahankan motivasi kerja. Selain itu, hubungan atasan-bawahan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Hubungan yang ditandai dengan kepercayaan, dukungan, dan komunikasi efektif mampu memperkuat loyalitas serta semangat prajurit. Temuan ini mendukung teori Leader-Member Exchange (LMX) yang menekankan kualitas hubungan pemimpin-anggota sebagai faktor penting dalam keterlibatan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa resiliensi dan hubungan atasan-bawahan merupakan determinan utama keterikatan kerja dalam konteks militer, sedangkan kesejahteraan psikologis belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis, resiliensi, dan hubungan atasan-bawahan terhadap keterikatan kerja pada prajurit TNI Korem 032/Wirabraja. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. Kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja.
2. Resiliensi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.
3. Hubungan atasan-bawahan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja prajurit lebih banyak dipengaruhi oleh faktor resiliensi dan kualitas hubungan dengan atasan dibandingkan dengan kesejahteraan psikologis secara langsung.

2. Implikasi

Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas kajian keterikatan kerja pada konteks militer, khususnya dengan menekankan pentingnya resiliensi dan hubungan atasan-bawahan. Secara praktis, hasil penelitian memberikan masukan bagi pimpinan TNI untuk:

- Mengembangkan program pelatihan yang memperkuat resiliensi prajurit, terutama dalam menghadapi tekanan tugas dan situasi menantang.
- Meningkatkan kualitas komunikasi dan interaksi antara atasan dan bawahan melalui pola kepemimpinan yang suportif dan kolaboratif.
- Menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pada pembinaan mental, dukungan sosial, serta pemberian umpan balik positif guna meningkatkan keterikatan kerja prajurit.

Dengan penguatan faktor-faktor tersebut, diharapkan keterikatan kerja prajurit TNI semakin meningkat sehingga mampu mendukung kinerja dan kesiapan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader–Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Aguilar, E. C., Francia, M. Z., Garcia, M. M., Coronel, A. A. R., Garcia, S. B. M., Sanchez, L. Z. S., & Garcia, W. C. M. (2023). Resilience and Stress as Predictors of Work Engagement: The Mediating Role of Self-Efficacy in Nurses. *Frontiers in Psychiatry, 14*. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.12020>
- AlHashmi, M., Jabeen, F., & Papastathopoulos, A. (2019). Impact of Leader Member Exchange and Perceived Organisational Support on Turnover Intention: The Mediating Effects of Psychological Stress. *Policing, 42*(4), 520–536.
- Amichai, Y. (2009). *Technology and Psychological Well-Being*. Cambridge University Press.

- Anggraini, D., & Harsono, Y. T. (2021). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Media Massa. *Jurnal Flourishing*, 1(6), 447–456. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v1i62021p447-456>
- Arslan, G., & Yildirim, M. (2024). *Handbook of Positive School Psychology: Evidence-Based Strategies for Youth Well-Being*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-54295-4>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement*. Psychology Press.
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric Analysis and Refinement of The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019–1028. <https://doi.org/10.1002/jts.20271>
- Carbery, R., & Cross, C. (2019). *Human Resource Management*. Red Globe Press.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Sale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Dharma, S. (2022) *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata*. Penerbit In Media.
- Felicia, D., Gotani, C., & Tiffany Leonardi, J. (2022). Implementasi Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Supra Matra Abadi. *ECOBISMA*, 9(1). www.tribunnews.com
- Ghozali, I. (2021) *Analisis Aplikasi Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graen, G. B., & HI-Bien, M. U. (1995). *Relationship-Based Approach To Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective*.
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion Regulation and Psychological Well-Being in Teacher Work Engagement: A Case of British and Iranian English Language Teachers. *System*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Husna, A. R., & Aulia. (2023). Peran Kepribadian Proaktif Dan Resiliensi Terhadap Keterikatan Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan. 7(2), 98.
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship Between Resilience at Work, Work Engagement and Job Satisfaction Among Engineers: A Cross-Sectional Study. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507>

- Jefferies, P. (2021). Measuring Resilience: The Brief Resilience Scale. *Academia Letters*.
<https://doi.org/10.20935/al1195>
- Justina, S., Susetyo, S., & Kananlua, P. (2019). Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Variabel Mediasi Work Engagement Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 51–62. <https://doi.org/10.33369/insight.14.1.51-62>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 33, Issue 4).
- Latifah, N. L. (2020). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 2502–4590.
<https://doi.org/http://dx.doi/analitika.v11i1>
- Macey, W. H. ., Schneider, Benjamin., Barbera, K. M. ., & Young, S. A. . (2011). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. John Wiley & Sons.
- Nashori, F., & Saputro, I. (2020). *Psikologi Resiliensi* (1st ed.). Universitas Islam Indonesia.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (Eighth). Sage Publications, Inc.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory & Practice* (Ninth). SAGE Publications, Inc.
- Permatasari, W. Y., & Suhariadi, F. (2019). Leader-Member Exchange Affects Work Engagement: The Role of Psychological Well-Being Mediation. *Psikohumaniora*, 4(1), 95–114.
<https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3360>
- Rahmalisa, D. L., Haryanti, K., Purwoko, D., Susetyo, B., Profesi, M., Universitas, P., & Soegijapranata, K. (2023). Work Engagement and Leader Member Exchange with Readiness for Change: Correlational Study in Civil Servant. *Jurnal Imiah Psikologi*, 11(3), 386–392.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior* (Fifteenth). Pearson Education Limited.
- Robbins, P. Judge, Steven.. & Timothy. A. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Rokhim, M. I., Hardjo, S., & Hasanuddin, H. (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.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1743>

- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 57, Issue 6).
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*.
- Sirgy, M. J. (2012). *The Psychology of Quality of Life* (Second). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-4405-9>
- Tri, R., Simanullang, W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Empati*, 7(4), 290–296.
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2021). *Psychology And Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (Second). Routledge.
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>
- Wati, R. K., & Aulia, A. (2021). Kesejahteraan Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Pegawai BNPP. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 3(1), 41. <https://doi.org/10.26555/jptp.v3i1.21463>
- Wells, I. E. (2010). *Psychological Well-Being*. Nova Science Publisher.
- Werdiningsih, R., Munawar, Z., Ernayani, R., Cahyadi, N., S, N., Afnanda, M., Khasanah, KM Achmad, M., Muthalib, D. A., & Rini, A. S. (2023). *Konsep Dasar Teori Organisasi* (I. P. Kusuma, Ed.). Cendikia Mulia Mandiri. <https://www.researchgate.net/publication/371607703>