

## **BAB V**

### **SARAN DAN KESIMPULAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Sejalan dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis, resiliensi, dan hubungan atasan-bawahan terhadap keterikatan kerja yang diteliti terhadap 80 responden yang merupakan prajurit Tamtama TNI AD Korem 032/Wirabaja, dapat diuraikan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja prajurit Tamtama TNI AD Korem 032/Wirabaja.
2. Resiliensi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja prajurit Tamtama TNI AD Korem 032/Wirabaja.
3. Hubungan atasan-bawahan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja prajurit Tamtama TNI AD Korem 032/Wirabaja.

#### **5.2. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan uraian kesimpulan yang telah dijelaskan diatas maka diajukan beberapa implikasi penting yaitu:

1. Kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pada konteks prajurit Tamtama TNI AD Korem 032/Wirabaja, kesejahteraan psikologis belum menjadi prediktor utama keterikatan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa faktor psikologis internal perlu didukung oleh faktor eksternal, seperti sistem penghargaan, lingkungan

kerja, atau dukungan sosial, agar berdampak pada keterikatan kerja (Bakker & Leiter, 2010:88). Temuan ini memperluas literatur dengan menunjukkan adanya perbedaan pengaruh pada populasi militer dibandingkan populasi sipil yang diteliti pada studi sebelumnya. Oleh karena itu, pimpinan Korem 032/Wirabaja perlu memadukan program peningkatan kesejahteraan psikologis dengan strategi penguatan faktor eksternal, misalnya memberikan kesempatan pengembangan karir, penghargaan atas prestasi, atau kebijakan rotasi tugas yang menantang namun suportif.

2. Resiliensi terbukti mampu meningkatkan keterikatan kerja. Hasil ini memperkuat teori *Job Demands-Resource* (JD-R) dan *psychological capital* (Bakker & Leiter, 2010:55), bahwa resiliensi sebagai sumber daya pribadi mampu meningkatkan keterikatan kerja, terutama di lingkungan bertekanan tinggi seperti militer. Penelitian ini menegaskan bahwa prajurit yang memiliki daya tahan mental tinggi cenderung lebih antusias, berdedikasi, dan fokus terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan Korem 032/Wirabaja perlu memasukkan penguatan resiliensi dalam kurikulum pembinaan prajurit, misalnya dengan pelatihan *coping strategy*, latihan simulasi medan, dan pendampingan psikologis. Upaya ini akan menjaga stabilitas emosional dan meningkatkan komitmen prajurit terhadap tugas.
3. Hubungan atasan-bawahan yang berkualitas terbukti dapat meningkatkan keterikatan kerja prajurit. Hubungan atasan-bawahan dipengaruhi oleh tingkat keyakinan, kepercayaan, dan penghormatan yang dimiliki anggota terhadap pemimpin mereka (Robbins & Judge, 2022:221). Hasil ini menyatakan bahwa

hubungan berkualitas antara pimpinan dan bawahan mendorong keterlibatan, loyalitas, dan motivasi kerja. Dalam konteks militer, hubungan interpersonal yang positif dapat berperan sebagai *job resource* yang meminimalisasi *disengagement* dan potensi perilaku negatif seperti desersi. Oleh karena itu, pimpinan satuan perlu aktif membangun komunikasi terbuka, memberikan *feedback* positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hubungan interpersonal yang kuat tidak hanya mempengaruhi moral prajurit, tetapi juga memperkuat kesiapan operasional satuan.

### **5.3. Keterbatasan dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena karakteristik responden yang homogen, dimana dalam penelitian ini seluruh responden berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan SMA, dan sebagian besar belum menikah. Kondisi ini berpotensi membatasi variasi jawaban yang muncul, terutama terkait variabel kesejahteraan psikologis, sehingga pengaruhnya terhadap keterikatan kerja menjadi kurang terdeteksi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan prajurit wanita sebagai responden, kemudian prajurit dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, serta status pernikahan yang bervariasi. Sehingga keberagaman ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai perbedaan keterikatan kerja berdasarkan latar belakang.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja, penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat mempertimbangkan variabel lain yang lebih kontekstual terhadap lingkungan militer, seperti beban kerja dan tekanan kerja. Hal ini dikarenakan kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan dengan teori *Job Demands-Resource (JD-R)*, dimana beban kerja merupakan salah satu bentuk *job demand* yang dapat memicu munculnya tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai (Schaufeli & Bakker, 2004). Selain berkaitan dengan teori, kedua variabel tersebut juga erat kaitannya dengan militer karena sifat tugas dan lingkungannya yang menuntut fisik, mental, dan emosional.
3. Berdasarkan hasil uji validitas terdapat sebelas item pernyataan yang tidak valid. Ketidaksesuaian tersebut dapat memengaruhi keakuratan pengukuran variabel, sehingga berpotensi menurunkan kualitas data dan ketepatan interpretasi hasil penelitian. Hal ini juga dapat membatasi kemampuan instrumen dalam mempresentasikan konstruk secara utuh, sehingga perlu dilakukan perbaikan atau pengembangan instrumen pada penelitian selanjutnya.

## 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/fpsyt.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](http://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>