

Pengaruh Beban Kerja dan Totalitas Kerja terhadap Subjective Well-Being (SWB) Prajurit Pasmar 1 dalam Mendukung Tugas Pokok Korps Marinir

Erwin Tri Febrianto¹, Gunawan Triutomo², Sikop Pauli Simangunsong³

Sekolah Staff dan Komando Angkatan Laut, Indonesia

erwintrifebrianto63@gmail.com

Submitted: 30th January 2025 | **Edited:** 26th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Febrianto, E. T., Triutomo, G., & Simangunsong, S. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Totalitas Kerja terhadap Subjective Well-Being (SWB) Prajurit Pasmar 1 dalam Mendukung Tugas Pokok Korps Marinir. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 621-630.

ABSTRACT

The Indonesian National Army (TNI) is part of the general public that is specially prepared to carry out the task of defending the country and nation, as well as maintaining national defense and security. The Indonesian Navy has the task of carrying out the duties of the TNI naval force in the field of defense, enforcing the law and maintaining security in the national jurisdictional sea area in accordance with the provisions of national law and ratified international law, carrying out the duties of the TNI in the development and development of naval force in supporting the main tasks of the Marine Corps, namely fostering strength and capability and operational readiness as a landing force of the Indonesian Navy in the context of projecting power to land by sea. This research is a type of descriptive quantitative research with a survey method. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of workload on the Subjective Well-Being (SWB) of Pasmar I soldiers in supporting the main tasks of the Marine Corps, whether there is an effect of total work on the Subjective Well-Being (SWB) of Pasmar I soldiers in supporting the main tasks of the Marine Corps and whether there is an effect of workload and total work simultaneously on the Subjective Well-Being (SWB) of Pasmar I soldiers in supporting the main tasks of the Marine Corps. obtained t-count value on the Workload variable of 5.933 and the t-table obtained is 1.649, the t-count value on the Work Totality variable obtained is 13.289 while the t-table obtained is 1.649, the f-count value on the Workload and Work Totality variables obtained is 938.881, meaning that if f count > f table and significance value < 0.05. So it can be interpreted that there is an influence of Workload and Work Totality simultaneously on Subjective Well-Being.

Keywords: Workload, Work Totality, Subjective Well Being (SWB)

PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia (TNI) berperan sebagai alat negara di bidang pertahanan, dengan tugas utama menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah, serta melindungi bangsa dari ancaman dan gangguan (Akmur & Saputra, 2022). Tugas pokok TNI dilaksanakan melalui dua jenis operasi: Operasi Militer untuk Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Dalam konteks ini, TNI Angkatan Laut (AL) memiliki peran strategis sesuai dengan Pasal 9 Undang-Undang No. 34 Tahun 2004, yang mencakup melaksanakan tugas TNI matra

laut di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional, serta melaksanakan tugas diplomasi Angkatan Laut dalam mendukung kebijakan politik luar negeri pemerintah.

Korps Marinir TNI AL, sebagai pasukan pendarat, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan operasi amfibi yang memerlukan kesiapan personel dan material yang optimal (Indonesia Defense, 2023). Kendaraan tempur pendarat amfibi (Ranratfib) menjadi elemen vital dalam mendukung operasi ini. Namun, sebagian besar Ranratfib yang dimiliki, seperti BTR 50 P dan AMX-10PAC, telah memasuki usia tua dan memerlukan penggantian atau modernisasi. Beberapa alternatif penggantian yang dipertimbangkan antara lain KAAV7A1 dari Korea Selatan, MAV ZAHA dari Turki, dan BT-3F dari Rusia. Selain itu, kesiapan Ranratfib juga diuji melalui berbagai latihan gabungan, seperti Super Garuda Shield 2023, yang melibatkan puluhan kendaraan tempur dan prajurit dari berbagai negara.

Subjective Well-Being (SWB) adalah konsep psikologis yang menggambarkan bagaimana individu menilai dan mengalami kehidupan mereka secara pribadi (Diener, et al., 2018). SWB terdiri dari tiga komponen utama: kepuasan hidup (life satisfaction), emosi positif (positive affect), dan emosi negatif (negative affect). Kepuasan hidup mencerminkan evaluasi kognitif seseorang terhadap kualitas hidup mereka secara keseluruhan, sementara emosi positif dan negatif menggambarkan pengalaman emosional yang dirasakan dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian menunjukkan bahwa SWB berhubungan erat dengan kesehatan mental, hubungan sosial, dan kualitas hidup secara umum. Misalnya, studi oleh Pello et al. (2018) menemukan korelasi positif yang signifikan antara SWB dan Psychological Well-Being (PWB) di kalangan mahasiswa, menunjukkan bahwa individu dengan tingkat SWB yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Dalam konteks kesejahteraan psikologis, Ryff mengembangkan model enam faktor yang mencakup: (1) penerimaan diri (self-acceptance), (2) hubungan positif dengan orang lain (positive relations with others), (3) otonomi (autonomy), (4) penguasaan lingkungan (environmental mastery), (5) tujuan hidup (purpose in life), dan (6) pertumbuhan pribadi (personal growth). Model ini menekankan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya ditentukan oleh perasaan bahagia atau puas, tetapi juga oleh kemampuan individu untuk mengatasi tantangan, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan berkembang secara pribadi. Penelitian oleh Blasco-Belled dan Arslan (2022) menggunakan analisis jaringan untuk mengeksplorasi struktur kesejahteraan psikologis dan menemukan bahwa penerimaan diri, tujuan hidup, dan penguasaan lingkungan saling terkait erat, membentuk dimensi utama dari kesejahteraan psikologis.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif (subjective well-being/SWB) individu, termasuk prajurit. Penelitian oleh Puan Maharani (2023) menunjukkan bahwa totalitas kerja, yang mencakup dimensi vigor dan dedication, berpengaruh signifikan terhadap SWB karyawan. Namun, dimensi lain seperti dedikasi dan dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Ryan Luthfiyana Farhan (2020), yang menemukan bahwa totalitas kerja dan dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap SWB pekerja perempuan. Kedua studi ini menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek positif dan negatif dalam pekerjaan untuk mencapai kesejahteraan subjektif yang optimal.

Dalam konteks prajurit, beban kerja yang tinggi dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres kerja, yang pada

gilirannya memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian oleh Dony Muslim (2020) mengungkapkan bahwa beban kerja dan stres kerja memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif dan dukungan sosial yang memadai dapat meningkatkan SWB dan kinerja prajurit. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor ini guna menjaga kualitas dan totalitas dalam melaksanakan kegiatan tempur Korps Marinir.

LANDASAN TEORI

Teori Beban Kerja

Beban kerja merupakan konsep multidimensional yang mencakup berbagai aspek tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh individu dalam lingkungan kerja. Menurut Gawron (2018), beban kerja dapat dibagi menjadi tiga dimensi utama: beban waktu, beban mental usaha, dan beban tekanan psikologis. Beban waktu merujuk pada jumlah waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, sedangkan beban mental usaha berkaitan dengan tingkat konsentrasi dan kompleksitas tugas yang dihadapi. Beban tekanan psikologis mencakup stres, kecemasan, dan frustrasi yang timbul akibat tuntutan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, analisis beban kerja dilakukan untuk menilai efisiensi dan efektivitas kerja berdasarkan volume tugas yang diemban oleh individu atau unit kerja. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022 menyatakan bahwa analisis beban kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Dengan demikian, pengukuran beban kerja tidak hanya mempertimbangkan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga faktor-faktor psikologis dan emosional yang mempengaruhi kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori Totalitas Kerja

Totalitas kerja karyawan mencerminkan tingkat keterlibatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan, yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Aprilianingsih & Frianto, 2022). Menurut model Job Demands-Resources (JD-R), keterlibatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources). Sumber daya pekerjaan seperti umpan balik, peluang pengembangan, dan dukungan sosial dapat meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan, sedangkan tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan keterlibatan kerja.

Penelitian oleh Ramadhani dan Hadi (2018) menunjukkan bahwa dalam konteks PT. X wilayah Jombang, sumber daya pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan, sedangkan tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan. Dimensi seperti umpan balik dan peluang pengembangan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Selain itu, studi oleh Duagantara (2022) juga mengungkapkan bahwa baik tuntutan pekerjaan maupun sumber daya pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan yang bekerja dari rumah, dengan kontribusi sebesar 30,7% terhadap keterlibatan kerja.

Teori Subjective Well Being (SWB)

Kesejahteraan subjektif (subjective well-being/SWB) merupakan konsep psikologi positif yang menggambarkan bagaimana individu menilai dan merasakan kehidupannya secara keseluruhan. Menurut OECD (2024), SWB terdiri dari tiga

komponen utama: evaluasi kognitif (kepuasan hidup), evaluasi afektif (perasaan positif dan negatif), serta komponen eudaimonik yang berkaitan dengan makna hidup dan aktualisasi diri. Evaluasi kognitif mencakup penilaian individu terhadap kualitas hidupnya secara umum atau dalam domain tertentu seperti pekerjaan, hubungan sosial, dan kesehatan. Sementara itu, evaluasi afektif melibatkan pengalaman emosional individu, baik positif maupun negatif, yang mempengaruhi persepsi mereka terhadap kehidupan.

Penelitian oleh Haq dan Tentama (2024) menunjukkan bahwa kedua komponen tersebut—kognitif dan afektif—memiliki peran penting dalam membentuk SWB. Komponen kognitif, seperti kepuasan hidup, berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap pencapaian dan tujuan hidup mereka, sementara komponen afektif mencakup pengalaman emosional sehari-hari yang mempengaruhi kesejahteraan secara langsung. Keseimbangan antara keduanya dapat menciptakan kondisi psikologis yang optimal, meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup individu. Selain itu, faktor-faktor seperti makna hidup juga berkontribusi signifikan terhadap SWB, seperti yang ditemukan dalam studi oleh Victoriana et al. (2023) yang menyoroti pentingnya makna hidup dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif mahasiswa.

Kerangka Berpikir

Menurut teori Job Demands-Resources (JD-R), beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya menurunkan kepuasan kerja dan SWB karyawan. Penelitian oleh Fatihin et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang kemudian mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Perum Bulog Area Kanwil NTB. Namun, studi oleh Putra dan Jadmiko (2021) menemukan bahwa beban kerja mental tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada lembaga pemasyarakatan, yang menunjukkan bahwa konteks pekerjaan dapat memoderasi hubungan ini. Selain itu, penelitian oleh Astuti et al. (2021) mengungkapkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan lingkungan kerja sebagai faktor moderasi.

Di sisi lain, totalitas kerja atau work engagement, yang mencakup dimensi vigor, dedication, dan absorption, memiliki dampak positif terhadap SWB. Penelitian oleh Maulida dan Shaleh (2021) menemukan bahwa totalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap SWB karyawan PT X, dengan dimensi semangat, dedikasi, dan keterlibatan sebagai faktor kunci. Demikian pula, penelitian oleh Maharani (2023) menunjukkan bahwa totalitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap SWB karyawan di Kabupaten Cirebon, dengan kontribusi keseluruhan sebesar 20,9%. Namun, tidak semua dimensi totalitas kerja berkontribusi secara signifikan; misalnya, dedikasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap SWB dalam penelitian tersebut.

Secara keseluruhan, interaksi antara beban kerja dan totalitas kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat SWB karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan SWB melalui peningkatan stres kerja, sementara totalitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan SWB melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola beban kerja secara efektif dan mendorong totalitas kerja untuk meningkatkan SWB karyawan. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan memberikan dukungan sosial dapat memperkuat hubungan positif antara totalitas kerja dan SWB.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi objektif subjek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada saat ini. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data sebagaimana adanya, dengan metode survei dan studi perkembangan sebagai bentuk utama pengumpulan informasi. Penelitian kuantitatif ditandai oleh penggunaan data dalam bentuk angka dan analisisnya dilakukan dengan teknik statistik, untuk memahami hubungan antar variabel secara sistematis dan objektif. Melalui proses pengukuran dan observasi empiris, peneliti dapat menguji teori yang telah dirumuskan sebelumnya. Validitas dan reliabilitas instrumen pengumpulan data menjadi aspek penting dalam memastikan kualitas data yang dikumpulkan dan ketepatan interpretasi hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit Pasmari I Korps Marinir yang berjumlah 6.469 orang. Berdasarkan perhitungan dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error sebesar 5%, diperoleh jumlah sampel yang representatif sebanyak 377 responden. Penetapan jumlah ini mengacu pada tabel Isaac dan Michael (Sugiyono, 2019), yang digunakan secara luas dalam penelitian sosial untuk menentukan ukuran sampel dari populasi besar. Subjek penelitian dipilih secara proporsional dan representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan terhadap keseluruhan populasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada prajurit yang bertugas di Pasmari I. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi literatur yang relevan dengan tema penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, yang digunakan untuk mengolah data statistik deskriptif dan inferensial, termasuk uji hipotesis. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data tidak hanya mencakup perhitungan deskriptif, tetapi juga pengujian hubungan antar variabel guna mengidentifikasi pengaruh yang signifikan secara statistik.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Seluruh pernyataan pada variabel beban kerja, totalitas kerja dan variabel subjective well being dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ didapat nilai (r_{tabel} 0.113), sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan untuk pernyataan variabel deskripsi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 27.0 for Windows, diperoleh nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk masing-masing variabel penelitian yang menunjukkan tingkat konsistensi internal instrumen yang sangat baik. Untuk variabel beban kerja, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,901. Nilai ini melebihi ambang batas minimum sebesar 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan pada instrumen pengukuran beban kerja memiliki reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, untuk variabel totalitas kerja, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,933. Nilai ini juga berada di atas batas minimum 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat keandalan yang sangat baik. Oleh karena itu,

item-item dalam kuesioner totalitas kerja dapat dipercaya dalam mengukur konstruksi variabel tersebut secara konsisten.

Sementara itu, pada variabel subjective well-being (SWB), nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,952. Nilai ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, menandakan bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen subjective well-being memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data secara akurat.

Uji Normalitas

Nilai signifikansi dari alat ukur beban kerja dan totalitas kerja sebesar 0.077. Dinyatakan data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0.077 > 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi regresi linear berganda terpenuhi.

Uji t

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan totalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap subjective well-being (SWB) karyawan. Analisis statistik menunjukkan nilai t-hitung untuk beban kerja sebesar 5,933 dan untuk totalitas kerja sebesar 19,043, keduanya jauh melebihi nilai t-tabel sebesar 1,649 ($df = 374$). Selain itu, nilai signifikansi masing-masing variabel berada di bawah 0,05, mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan SWB karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a1} dan H_{a2}) diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja serta totalitas kerja terhadap SWB.

Dalam konteks teori, hasil ini sejalan dengan pendekatan Job Demands-Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa beban kerja (job demands) dan totalitas kerja (job resources) dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif individu. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres dan kelelahan, sementara totalitas kerja yang tinggi, seperti dedikasi dan semangat, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Maulida dan Shaleh (2022) menunjukkan bahwa dimensi seperti dedikasi dan semangat memiliki pengaruh signifikan terhadap SWB karyawan. Selain itu, penelitian oleh Maharani (2023) juga menemukan bahwa totalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap SWB karyawan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja dan pemberian dukungan yang tepat untuk meningkatkan SWB karyawan. Organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan dan tidak menyebabkan kelelahan berlebihan (Bakker & Demerouti, 2017). Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan atas prestasi, dapat meningkatkan totalitas kerja karyawan. Dengan demikian, kesejahteraan subjektif karyawan dapat terjaga, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi SWB karyawan. Dengan mengelola beban kerja secara efektif dan meningkatkan totalitas kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Temuan ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai interaksi antara berbagai faktor dalam memengaruhi kesejahteraan karyawan di berbagai sektor industri.

Uji f

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan totalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap subjective well-being (SWB) karyawan secara simultan. Analisis regresi berganda menghasilkan nilai F-hitung sebesar 938,881, jauh melebihi nilai F-tabel sebesar 2,63 ($df = 373$), dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan SWB karyawan.

Dalam konteks teori, hasil ini mendukung model Job Demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menyatakan bahwa job demands (seperti beban kerja) dan job resources (seperti totalitas kerja) memengaruhi kesejahteraan individu melalui dua proses psikologis: proses kesehatan dan proses motivasi. Penelitian oleh Mazzetti et al. (2023) menunjukkan bahwa baik job demands maupun job resources berkontribusi langsung terhadap SWB karyawan, dengan job resources memiliki pengaruh yang lebih kuat.

Lebih lanjut, penelitian oleh Maulida dan Shaleh (2022) menemukan bahwa dimensi-dimensi totalitas kerja, seperti semangat, dedikasi, dan keterlibatan, memiliki pengaruh signifikan terhadap SWB karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa totalitas kerja berkontribusi positif terhadap SWB.

Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja dan pemberian dukungan yang tepat untuk meningkatkan SWB karyawan. Organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan dan tidak menyebabkan kelelahan berlebihan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan atas prestasi, dapat meningkatkan totalitas kerja karyawan. Dengan demikian, kesejahteraan subjektif karyawan dapat terjaga, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan hasil analisis korelasi dan determinasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,913 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel beban kerja dan totalitas kerja terhadap subjective well-being (SWB). Nilai ini mendekati angka 1, yang secara statistik menandakan bahwa ketika beban kerja dan totalitas kerja meningkat, maka tingkat SWB karyawan juga cenderung meningkat secara signifikan. Korelasi ini menegaskan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan kesejahteraan subjektif individu di tempat kerja.

Lebih lanjut, hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,834 atau 83,4% menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan totalitas kerja secara simultan mampu menjelaskan 83,4% variasi yang terjadi pada variabel subjective well-being. Hal ini berarti bahwa model yang dibangun memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi dalam menjelaskan pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara itu, sisa 16,6% variasi pada SWB dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial, kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, maupun kondisi psikologis individu.

Temuan ini diperkuat oleh studi sebelumnya seperti penelitian oleh Mazzetti et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kombinasi antara job demands (beban kerja) dan job resources (termasuk keterlibatan dan dedikasi dalam pekerjaan) secara signifikan memengaruhi well-being karyawan. Penelitian tersebut menekankan pentingnya intervensi organisasi untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan

dukungan terhadap karyawan agar kesejahteraan mereka tetap terjaga. Oleh karena itu, organisasi disarankan tidak hanya mengelola beban kerja secara proporsional, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendorong totalitas kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen organisasi. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik seharusnya mempertimbangkan bagaimana mengatur beban kerja agar tetap berada dalam batas yang wajar, sekaligus membangun iklim kerja yang mampu mendorong semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan subjective well-being, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap subjective well-being prajurit. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai, tidak berlebihan, dan disesuaikan dengan kapasitas serta keterampilan prajurit dapat meningkatkan persepsi positif individu terhadap kehidupan dan pekerjaannya. Beban kerja yang tepat mampu memotivasi, menstimulasi pencapaian, dan memberi makna terhadap tugas yang dijalankan, sehingga berdampak pada kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi.

Selain itu, totalitas kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap subjective well-being. Karyawan atau prajurit yang menunjukkan semangat kerja tinggi, komitmen terhadap tugas, serta keterlibatan emosional dan kognitif dalam pekerjaan cenderung memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih baik. Totalitas kerja mencerminkan adanya rasa kepemilikan terhadap peran, tanggung jawab, serta keyakinan akan nilai penting dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, semakin tinggi dedikasi dan keterlibatan prajurit, maka akan semakin baik pula kondisi psikologis dan perasaan puas terhadap hidup secara keseluruhan.

Secara simultan, kedua variabel yakni beban kerja dan totalitas kerja memberikan kontribusi besar terhadap subjective well-being prajurit. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi lembaga militer, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perlu adanya strategi kebijakan yang tidak hanya mempertimbangkan aspek teknis operasional dalam penugasan, tetapi juga memperhatikan dimensi psikososial prajurit. Upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, beban kerja yang terstruktur, serta mendorong keterlibatan penuh prajurit dalam tugas akan meningkatkan kesejahteraan subjektif mereka. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berkontribusi pada meningkatnya kinerja, loyalitas, dan daya tahan organisasi dalam menghadapi tantangan operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmur, H., & Saputra, R. (2022). Analisis Pemilihan Kendaraan Pendarat Amfibi Baru Korps Marinir TNI Angkatan Laut. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1-10.
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p173-184>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 1–12. <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/1065>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Blasco-Belled, A., & Arslan, C. (2022). *The architecture of psychological well-being: A network analysis study of the Ryff Psychological Well-Being Scale*. Scandinavian Journal of Psychology. <https://doi.org/10.1111/sjop.12795>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In Handbook of Well-Being.
- Dony Muslim. (2020). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja studi empiris pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU).
- Duagantara, A. D. (2022). Pengaruh job demands-resources terhadap employee engagement pada karyawan work from home. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1). <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.33001>
- Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4034–4039. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.940>
- Gawron, V. J. (2018). *Human Performance and Productivity: Volume 1: Human Factors and Ergonomics*. CRC Press.
- Haq, M. S., & Tentama, F. (2024). *The role of cognitive and affective in reflecting subjective well-being*. American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences, 84(1), 1–10. https://asrjetsjournal.org/index.php/American_Scientific_Journal/article/view/6102
- Indonesia Defense. (2023). Puluhan Tank BMP-3F Andalan Korps Marinir Siap Tempur pada Operasi Amfibi SGS 2023.
- Maharani, P. (2023). Pengaruh totalitas kerja, work-life balance dan dukungan sosial terhadap subjective well-being karyawan. *Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/81382>
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2021). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 2461. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2022). Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 2461. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2023). How job demands and job resources contribute to our overall subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 14, 1220263. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1220263>
- OECD. (2024). *Measuring eudaimonic components of subjective well-being*. OECD Papers on Well-being and Inequalities, No. 30. <https://doi.org/10.1787/667fbc08-en>
- Pello, S. C., Damayanti, Y., & Benu, J. M. Y. (2018). *Correlation Between Subjective Well-Being and Psychological Well-Being among University Students*. The International Conference on Public Health Proceeding, 3(02), 46. <https://doi.org/10.26911/theicph.2018.01.07>

- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara. (2022).
- Puan Maharani. (2023). *Pengaruh totalitas kerja, work-life balance dan dukungan sosial terhadap subjective well-being karyawan*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Putra, P., & Jadmiko, P. (2021). Pengaruh beban kerja mental, kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada lembaga pemasyarakatan kelas IIB Pariaman. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University*. <https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/article/view/25954>
- Ramadhani, Y. N., & Hadi, C. (2018). Pengaruh job demands-resources terhadap employee engagement pada staff account officer PT. X wilayah Jombang. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(5), 1–15. https://journal.unair.ac.id/detail_jurnal.php/JPIO%40pengaruh-job-demands-resources-terhadap-employee-engagement-pada-staff-account-officer-pt.-x-wilayah-jombang-article-12908-media-50-category-10.html
- Ryan Luthfiyana Farhan. (2020). *Pengaruh totalitas kerja dan dukungan keluarga terhadap subjective well-being pekerja perempuan*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.
- Victoriana, E., Manurung, R. T., Azizah, E., Teresa, M., & Gultom, Z. A. (2023). *Meaning in life and subjective well-being among university students*. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 7(2), 225–244. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v7i2.6544>