

KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN ANAK: PERAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN WORKPLACE WELL-BEING

Meriam Esterina¹, Patria Jati Kusuma², Ridla Salima Hanum³

^{1,2,3}Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Jawa Tengah, Indonesia

¹merry.esterina@umpwr.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is important to be considered because it supports the achievement of organizational goals. The special juvenile correctional institution as an institution under the Ministry of Law and Human Rights is tasked with providing guidance to foster children. The weight of responsibility can affect employee performance. This study was conducted at the Class I Kutoarjo Special Juvenile Correctional Institution. The population of this study were ASN employees of the Class I Kutoarjo Special Juvenile Correctional Institution. The sampling technique used was saturated sampling, with a sample size of 42 people. The purpose of this study was to determine the effect of psychological capital and workplace well-being on performance. This study is a quantitative study using multiple regression analysis. The research instruments were in the form of a psychological capital questionnaire, a workplace well-being questionnaire, and a performance questionnaire. The data obtained were then analyzed using SPSS. The results showed that there was a significant positive effect simultaneously and partially of psychological capital and workplace well-being on performance, with an R square value of 85.1%.

Keywords: Psychological Capital, Workplace Well-Being, Performance, Correctional Institutions

ABSTRAK

Kinerja pegawai penting untuk menjadi perhatian karena mendukung pencapaian tujuan organisasi. Lembaga pemasyarakatan khusus anak sebagai lembaga di bawah Kemkumham bertugas melakukan pembinaan terhadap anak binaan. Beratnya tanggung jawab dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pemasyarakatan Khusus Anak Klas I Kutoarjo. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai ASN Lembaga Pemasyarakatan Khusus Anak Klas I Kutoarjo. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan *workplace well-being* terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi berganda. Instrument penelitian berupa kuesioner *psychological capital*, kuesioner *workplace well-being*, dan kuesioner kinerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisa menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan dan parsial *psychological capital* dan *workplace well-being* terhadap kinerja, dengan nilai R square adalah sebesar 85,1%.

Kata Kunci: *psychological capital*, *workplace well-being*, kinerja, lembaga pemasyarakatan

A. Pendahuluan

Semua negara memiliki harapan untuk dapat mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh warga negaranya. Demikian pula dengan negara Indonesia. Pemerintah berusaha keras untuk dapat menciptakan kehidupan masyarakat yang adil dan makmur di seluruh wilayah Indonesia. Hal ini masih perlu diperjuangkan karena hingga saat ini masih banyak pelanggaran hukum yang terjadi. Para pelanggar hukum ini untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya harus menjalani hukuman di lembaga pemasyarakatan.

Lembaga pemasyarakatan, atau lazim disebut dengan singkatan Lapas, merupakan tempat melaksanakan pembinaan bagi narapidana. Lebih lanjut, lembaga pemasyarakatan merupakan salah satu lembaga hukum yang tidak dapat dipisahkan dari kerangka luas struktur hukum yang ada di Indonesia, khususnya kerangka hukum pidana (Suandika & Wirasatya, 2021). Upaya melakukan pengawasan dan pembinaan dilakukan terhadap narapidana yang menjalani hukuman di penjara, bahkan kepada narapidana

yang dibebaskan dalam jangka waktu tertentu (Nugroho, 2020).

Lembaga pemasyarakatan memiliki peran sentral dalam melangsungkan proses rehabilitasi narapidana (Ekaputra & Santiago, 2020). Lembaga pemasyarakatan terdiri dari beberapa jenis yaitu Lembaga Pemasyarakatan Umum, Lembaga Pemasyarakatan Wanita dan Lembaga Pemasyarakatan Anak. Ketiga jenis lembaga pemasyarakatan ini memiliki kegiatan dan program yang berbeda-beda, disesuaikan dengan peruntukannya.

Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) merupakan lembaga pemasyarakatan tempat narapidana anak menjalani masa pidananya. LPKA memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan pendidikan, pelatihan keterampilan, pembinaan, dan pemenuhan lain dari anak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Para pegawai LPKA merupakan aparatur sipil negara (ASN), yang bekerja di bawah Kemenkumham (Apriansyah, 2016). Pegawai lembaga pemasyarakatan ini merupakan bagian dari sistem hukum di Indonesia, yang perlu mendapatkan perhatian besar dari pemerintahan

Republik Indonesia (Situmorang, 2019).

Naomi (2023) menyebutkan bahwa pegawai LPKA memiliki tanggung jawab dalam hal pengawasan, keamanan, dan keselamatan anak didik di LPKA dengan tetap memperhatikan pembinaan bagi anak. Lebih lanjut, Rahmad (2016) menyebutkan bahwa tugas pokok pegawai yaitu melaksanakan pembinaan narapidana dan anak didik, melakukan bimbingan sosial/kerohanian narapidana dan anak didik, memberikan bimbingan, mempersiapkan sarana dan hasil kerja, serta melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib lembaga pemasyarakatan.

ASN sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah tentunya harus dapat menunjukkan kinerja terbaiknya agar dapat menunjang tercapainya tujuan pemerintah dalam menciptakan masyarakat adil dan makmur. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa para pegawai LPKA memiliki tanggung jawab berat karena jumlah warga binaan yang banyak dan sering kali melebihi dari kapasitas seharusnya. Selain itu, jumlah pegawai yang terbatas tentu menjadi

tantangan tersendiri. Sebagai contoh, pada LPKA Klas 1 Kutoarjo, data per Juli 2024, terdapat 164 orang anak binaan dengan 49 orang pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Situmorang (2019) menunjukkan bahwa sistem pemasyarakatan yang berjalan saat ini, masih memiliki banyak kekurangan baik dari sisi sumber daya manusia maupun dari sisi sarana prasarana.

Hariani et al. (2021) menyebutkan bahwa kemampuan pegawai tercermin melalui kinerja yang mereka tunjukkan, yang mengacu pada penyelesaian beban kerja dengan memperhatikan standar kerja untuk menjalankan tugas dari setiap pegawai. Adanya kinerja yang tinggi merupakan kunci utama untuk memberikan hasil kerja yang baik sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mardikaningsih & Darmawan, 2020). Demikian pula kinerja pegawai LPKA. Apabila para pegawai LPKA dapat menunjukkan kinerja yang baik tentunya akan menunjang tercapainya visi misi lembaga dan Kemkumham. Sebaliknya, apabila pegawai menunjukkan kinerja yang buruk, di samping akan menghambat tercapainya tujuan lembaga, juga

akan dapat menimbulkan ketidaknyamanan pada anak binaan. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja, khususnya kinerja pegawai LPKA.

Pegawai merupakan sumber daya yang bekerja bukan hanya untuk dibayar, akan tetapi merupakan asset yang diperlukan oleh organisasi dapat dimanfaatkan dan dikelola serta dilatih dengan baik agar menjadi sehat secara psikologis (Luthans et al., 2004). Pegawai LPKA dalam bekerja menangani banyak anak binaan dengan kasus yang beragam dan berasal dari latar belakang yang berbeda. Karakter yang berbeda, kesulitan dalam penanganan, dan jumlah anak binaan yang *over capacity*, menambah beban berat tugas yang harus dihadapi oleh para pegawai LPKA. Dalam kaitannya dengan karyawan, kesulitan dalam pekerjaan membutuhkan suatu hal yang membangun kekuatan yang berasal dari (*inner strength*) dalam bentuk modal psikologis (*psychological capital*), agar bisa mengatasi serta dapat melindungi diri dari dampak kesulitan di tempat kerja.

Psychological capital merupakan suatu keadaan psikologis dari individu

yang memiliki karakteristik keyakinan diri dalam meraih suatu kesuksesan sekarang dan masa depan, dengan harapan merupakan sebuah bentuk kemampuan individu untuk bangkit dari kegagalan dan kesulitan yang dihadapi dan dapat menjadi lebih sukses dari kegagalan serta kesulitan yang dihadapi dan dapat menjadi lebih sukses dari sebelumnya (Luthans et al., 2007). *Psychological capital* juga dapat dipahami sebagai kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan dalam lingkup organisasi (Nelson & Cooper, 2007). Lebih lanjut, Luthans, Avolio Walumba dan Li (2005) menyatakan bahwa *psychological capital* lebih memfokuskan pada sifat yang positif dan kekuatan yang dimiliki oleh karyawan serta dapat mendorong pertumbuhan kinerja seorang karyawan (dalam Nelson & Cooper, 2007).

Psychological Capital meliputi dimensi berupa efikasi, optimisme, harapan dan resiliensi (Luthans et al., 2004). Efikasi merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas yang menantang. Sebagai pegawai LPKA adanya

keyakinan akan kemampuannya dalam bertugas tentu perlu dimiliki karena mereka akan menangani anak-anak binaan yang memiliki kecenderungan agresi dan tindak kekerasan. Apabila mereka tidak memiliki efikasi, tentunya akan kesulitan dalam membina para anak binaan. Di sisi lain, adanya sikap optimis dan harapan yang tinggi untuk dapat melakukan pembinaan dengan baik sangat penting dimiliki pegawai. Para pegawai juga dituntut untuk dapat adaptif dalam berbagai situasi dan kondisi serta memiliki ketahanan diri yang baik.

Untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik, organisasi juga perlu untuk memperhatikan aspek kesejahteraan karyawannya. Pegawai yang merasakan adanya *workplace well-being* akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, bersemangat, meningkatkan perasaan keterikatan, dan mengembangkan hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan, sehingga hal ini akan mampu membawa dampak positif bagi organisasi (Simon & Buidentach, 2013).

Menurut Page (2005), *workplace well-being* adalah rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan

pegawai yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). Lebih lanjut, dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Menurut Zheng et al. (2015) menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja dapat membantu kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan dalam organisasi. Model kesejahteraan afektif oleh Warr dan Daniels dalam Zheng et al. (2015) membuktikan bahwa pengaruh yang terkait dengan pekerjaan juga dapat membantu dalam memprediksi kesejahteraan pekerja. Page (2005), menyatakan bahwa *workplace well-being* mendukung kesehatan mental seorang pegawai yang dapat mempengaruhi pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain atau dengan rekan kerja, tujuan hidup,

mengatasi masalah dalam lingkungan, kontribusi, dan integrasi lingkungan. Dalam hal ini, pegawai yang merasakan adanya *workplace well-being* akan dapat merasakan kenyamanan bekerja sehingga lebih bersemangat bekerja.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui pengaruh dari *psychological capital* dan *workplace well-being* terhadap kinerja pegawai LPKA. Terbatasnya penelitian yang mengkaji kinerja pada petugas lapas di tengah jumlah warga binaan yang *over capacity*, menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Variabel penelitian terdiri dari dua variabel independent, yaitu *psychological capital* (X1) dan *workplace well-being* (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja (Y). Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012). Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012).

a. Psychological capital

Psychological Capital merupakan suatu bagian dari aspek psikologis positif yang dimiliki oleh individu yang berfungsi untuk meningkatkan motivasi, efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi yang berorientasi pada keberhasilan dan kesuksesan di tempat kerja.

b. Workplace well-being

Workplace well-being merupakan perasaan sejahtera dan nyaman berupa kesehatan fisik dan psikis pada pegawai atau pekerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, adanya tujuan hidup, memiliki hubungan positif dengan orang lain, dan adanya kenyamanan lingkungan dan sosial.

c. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Adapun hipotesa dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. H-1: terdapat pengaruh positif signifikan *psychological capital* terhadap kinerja
- b. H-2: terdapat pengaruh positif signifikan *workplace well-being* terhadap kinerja
- c. H-3: terdapat pengaruh positif signifikan *psychological capital* dan *workplace well-being* terhadap kinerja

Penelitian ini dilakukan pada LPKA Klas 1 Kutoarjo yang bertempat di Jl. Pangeran Diponegoro No.36 A, Kutoarjo, Kec. Kutoarjo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54214. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo sejumlah 49 pegawai. Populasi itu sendiri merupakan suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulan (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh (Sugiyono, 2012). Sampling jenuh adalah Teknik pemilihan sampel apabila semua

anggota populasi dijadikan sampel. Data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data asli.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrument kuesioner, yang terdiri atas 4 kuesioner, terdapat 4 opsi pilihan jawaban, seperti tampak pada Tabel.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert Kuesioner

Jawaban	Skor Favorable	Skor Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Kuesioner penelitian terdiri atas kuesioner *psychological capital*, *workplace well-being*, dan kinerja.

a. *Psychological capital*

Skala *psychological capital* yang digunakan merupakan adopsi alat ukur dari penelitian Setyandari et al. tahun 2019 dengan reliabilitas 0.759 yang disusun berdasarkan PCQ-24 (*Psychological capital questioner*) analisis validitas ditemukan oleh Luthans et al. (2007). *Psychological Capital* memiliki 4 aspek, setiap aspek terdiri atas 6 item dan total item yaitu 24. Aspek *Psychological Capital*

yaitu *hope, self-efficacy, resilience dan optimisme.*

b. *Workplace well-being*

Skala workplace well-being yang digunakan merupakan adopsi dari alat ukur penelitian Akbar et al. tahun 2020 dengan reliabilitas 0,896. Skala tersebut disusun berdasar *Workplace Well-being Index (WWBI)* yang dirancang oleh Page (2005). *WWBI* memiliki 14 item, terdiri dari 13 item intrinsic dan ekstrinsik, serta 1 item *core affect*.

c. Kinerja

Skala kinerja merupakan adaptasi dari skala pada penelitian Febriyanti tahun 2023 yang terdiri atas 5 item.

Data yang diperoleh kemudian dianalisa dengan Teknik regresi berganda, dengan menggunakan media SPSS. Analisis regresi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa dari data-data yang diperoleh, didapat hasil sebagai berikut:

a. Uji t

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam melakukan uji t parsial pengambilan keputusan dapat melihat nilai Sig. penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Berikut pengolahan data dengan IBM SPSS diperoleh hasil Uji t sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.395	1.447		-1.655	.106
	Psyca	.101	.027	.450	3.811	.000
	WWB	.246	.058	.503	4.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis *Psychological Capital* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh

nilai t hitung sebesar 3,245 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diterima. Artinya, apabila *Psychological Capital* tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Pengujian Hipotesis 2

Uji Hipotesis *Workplace Well-Being* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,173 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Workplace Well-Being* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diterima. Artinya, apabila *Workplace Well-Being* tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Uji f

Pengujian hipotesis dengan Uji f dilakukan dengan analisis varian. Dengan analisis varian dapat diperoleh pengertian

tentang bagaimana pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Uji Simultan f

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.397	2	110.699	96.177	.000 ^b
	Residual	44.889	39	1.151		
	Total	266.286	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), WWB, Psycap

3. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji F pada tabel tersebut, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai F sebesar 96,177, dan $F_{tabel} = (k ; n - k) = 5 ; 42 - 5 = 5 ; 37$ adalah X. sehingga diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($96,177 > 2,85$), artinya sifat *Psychology Capital* dan *Workplace Well-being* diterima karena adanya

pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian regresi untuk mengetahui seberapa besar prosentase variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4. Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.823	1.07284

a. Predictors: (Constant), WWB, Psycap
 b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,851 atau 85,1 %, yang berarti variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh *Psychological Capital* dan *Workplace Well-Being*, sebesar 85,1%. Sedangkan sisanya sebesar 14,9% dapat dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang diteliti.

Tabel 5. *R Square Psychological Capital* terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.747	1.28248

a. Predictors: (Constant), Psycap

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai *R Square* pada variable *Psychological Capital* sebesar 0,753

atau 75,3% yang berarti *Psychological Capital* mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 75,3%.

Tabel 6. *R Square Workplace well-being* terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.763	1.24100

a. Predictors: (Constant), WWB

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai *R Square* pada variable *Workplace Well-Being* sebesar 0,769 atau 76,9% yang berarti *Psychological Capital* mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 76,9%.

D. Kesimpulan

Penelitian pengaruh *psychological capital* dan *workplace well-being* terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas 1 Kutoarjo ini dilakukan dengan sampel dalam penelitian ini pegawai Lembaga Pembinaan Khusus anak (LPKA) Klas 1 Kutoarjo sebanyak 42 dari 49 jumlah seluruh pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *workplace well-being*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas 1 Kutoarjo.

Psychological capital memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,450, sehingga, *psychological* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas 1 Kutoarjo.

Hasil pengujian hipotesis nilai *t* hitung sebesar 3,811 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik *psychological capital*, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Daswati, et al (2022) yang diperoleh hasil *Psychological Capital* mempengaruhi kinerja dengan mendukung keterlibatan karyawan.

Keadaan mental yang positif (misalnya efikasi diri) menyediakan sumber daya pribadi bagi karyawan untuk menghadapi aktivitas yang menuntut di tempat kerja." Selain itu, penelitian Prasetyani, Putri Mega Desiana (2022) diperoleh hasil *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan

memiliki keyakinan yang kuat dalam dirinya bahwa ia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan segala tantangan yang akan dihadapi dalam pekerjaan.

Workplace well-being memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,503, Sehingga dengan *workplace well-being* yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini, juga tampak bahwa besarnya koefisien *workplace well-being* lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel *psychological capital*, yang dapat diartikan bahwa *workplace well-being* memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja, bila dibandingkan dengan *psychological capital*.

Hasil pengujian hipotesis nilai *t* hitung sebesar 4,261 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik *workplace well-being*, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nadia (2024), yang diperoleh hasil penelitian diterima yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *workplace well-being* terhadap kinerja pegawai. Penelitian

tersebut menyimpulkan bahwa *workplace well-being* menjadi salah satu prediktor untuk meningkatkan kinerja. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kesejahteraan di tempat kerja tidak hanya berperan sebagai faktor peningkatan kepuasan, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriansyah, N. (2016). Peningkatan Kemampuan Petugas Masyarakat Dalam Menanggulangi Peredaran Narkoba di Lembaga Masyarakat dan Rumah Tahanan Negara. *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, 16(4), 295–409.
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskandar, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>.
- Ekaputra, H., & Santiago, F. (2020). Pengembangan Kecakapan Hidup Warga Binaan di dalam Lembaga Masyarakat melalui Bimbingan Kerja sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Asasi Manusia. *Jurnal HAM*, 11(3). <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.431-444>.
- Hariani, M., M. Irfan, E. Retnowati & U. P. Lestari. (2021). Discipline and Employee Performance Improvement in the Covid-19 Pandemic Era, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 41-50.
- Irna Windu Prasetyani, & Putri Mega Desiana. (2022). Mediasi Psychological Capital dan Work Engagement terhadap Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 10(2), 144–154. <https://doi.org/10.31289/publika.v10i2.8212>
- Luthans F, Avolio B, Walumbwa F, Li W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247–269.
- Luthans, Fred and Youssef, Carolyn M., "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage" (2004). Management Department Faculty Publications. 154. <https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/154>.
- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
- Mardikaningsih, R. & D Darmawan. (2020). *Sistem Pengendalian Mutu*. Metromedia, Surabaya.
- Nadia, Nadia (2024) *Peran Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Pegawai*. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Malang.

- Naomi, C. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Balai Kota Batam. *Sosial*, 4, 13(1), 85. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2019.v13.85-98>.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior*. Sage Thousand Oaks, CA. 227 pp. ISBN: 978-1-4129-1213-6.
- Nugroho, T. A. (2020). Evaluasi Struktur Organisasi pada Lembaga Pemasarakatan Terbuka Terhadap Pelaksanaan Tugas dan Fungsi. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(1). <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.43-60>.
- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. Deakin University. <https://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf>.
- Rahmad. (2016). Tugas dan kewenangan lembaga pemsarakatan Ambarawa dalam pembinaan narapidana sebagai wujud perlindungan narapidana sebagai warga Negara. *Diponegoro Law Journal*, 5(3), 1–13.
- Simons, J.C., & Buitendach, J.H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), Art. #1071, 12 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>
- Situmorang, V. H. (2019). Lembaga Pemasarakatan sebagai Bagian dari Penegakan Hukum. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(1), 85. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2019.v13.85-98>.
- Suandika, I. N., & Wirasatya, I. G. N. (2021). Fungsi Lembaga Pemasarakatan Dalam Melaksanakan Pembinaan Terhadap Warga Binaan Pemasarakatan (Wbp) Studi Penulisan Di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas Iia Denpasar. *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 4(1). <https://doi.org/10.47532/jirk.v4i1.261>.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 645–647. <https://doi.org/10.1002/job.1990>.