

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP
WORK HAPPINESS DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON WORK
HAPPINESS IN THE DEPARTMENT OF INDUSTRY AND TRADE
NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Gabriela Natalia Tampi¹
Christoffel M.O. Mintardjo²
Michael Ch. Raintung³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹gabrielanataliatampi@gmail.com
²christoffelmintardjo@unsrat.ac.id
³michaelraintung@unsrat.ac.id

Abstrak: Transformasi ekonomi dan manajemen akibat globalisasi, digitalisasi, dan inovasi teknologi dalam satu dekade terakhir menuntut sektor publik di Indonesia untuk memperkuat budaya organisasi dan modal psikologis (psychological capital) pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan psychological capital terhadap kebahagiaan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 54 responden. Instrumen penelitian mencakup tiga variabel utama: budaya organisasi, psychological capital, dan kebahagiaan kerja, yang diuji validitas dan reliabilitasnya melalui analisis korelasi item-total dan Cronbach's alpha. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid dan reliabel. Secara parsial maupun simultan, budaya organisasi dan psychological capital berpengaruh positif serta signifikan terhadap kebahagiaan kerja, dengan kontribusi model menjelaskan lebih dari 50% variasi. Temuan ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang adaptif dan suporitif dalam meningkatkan motivasi serta rasa memiliki, sekaligus peran psychological capital—hope, optimism, resilience, dan self-efficacy—dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta menjadi rujukan bagi lembaga pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Psychological Capital, Kebahagiaan Kerja, Sektor Publik, Pegawai Pemerintah.

Abstract: The economic and managerial transformation driven by globalization, digitalization, and technological innovation over the past decade has created new challenges for the Indonesian public sector, particularly the need to strengthen organizational culture and enhance employees' psychological capital. This study aims to analyze the influence of organizational culture and psychological capital on work happiness among employees of the Department of Industry and Trade of North Sulawesi Province. Using a quantitative approach with a survey method, primary data were collected from 54 respondents. The research instruments measured three main variables: organizational culture, psychological capital, and work happiness, tested for validity and reliability through item-total correlation and Cronbach's alpha. Data were analyzed using multiple linear regression, complemented with classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity). The findings indicate that all instruments are valid and reliable. Both organizational culture and psychological capital have a positive and significant effect on work happiness, either partially or simultaneously, with the model explaining more than 50% of the variance. These results highlight the importance of an adaptive and supportive organizational culture in fostering motivation and a sense of belonging, as well as the role of psychological capital—hope, optimism, resilience, and self-efficacy—in dealing with pressure and maintaining productivity. The study provides theoretical and practical contributions for human resource management in the public sector and serves as a reference for government agencies in creating a conducive, productive, and sustainable work environment.

Keywords: Organizational Culture, Psychological Capital, Work Happiness, Public Sector, Government Employees.

Latar Belakang Penelitian

Perkembangan global yang ditandai oleh revolusi industri 4.0, digitalisasi, dan inovasi teknologi telah mengubah secara mendasar lanskap ekonomi dan manajemen dalam satu dekade terakhir. Arus globalisasi yang semakin cepat mendorong organisasi di seluruh dunia untuk melakukan penyesuaian strategi, memperkuat daya saing, serta mengembangkan inovasi yang berkelanjutan (World Economic Forum, 2023). Indonesia sebagai salah satu negara dengan pertumbuhan ekonomi terbesar di Asia Tenggara juga terdampak signifikan oleh fenomena ini. Pertumbuhan ekonomi digital tercatat menyumbang sekitar 7% terhadap PDB nasional pada tahun 2022 (Kemenko Perekonomian, 2023), sementara sektor industri dan perdagangan memberikan kontribusi sekitar 19% terhadap PDB dan menjadi motor penggerak utama dalam penciptaan lapangan kerja serta ekspor nasional (Kementerian Perindustrian, 2022). Kondisi ini menegaskan pentingnya sektor industri dan perdagangan dalam mendukung stabilitas serta keberlanjutan pembangunan ekonomi nasional maupun daerah.

Di balik peluang besar tersebut, terdapat tantangan serius yang dihadapi organisasi, khususnya di sektor publik. Permasalahan yang sering muncul antara lain rendahnya produktivitas, keterlambatan dalam mengadopsi teknologi, kesenjangan kompetensi sumber daya manusia, serta lemahnya budaya inovasi (OECD, 2022). Tantangan ini tidak hanya memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan, tetapi juga berdampak pada kualitas lingkungan kerja dan kebahagiaan pegawai. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari output kinerja, tetapi juga dari kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, adaptif, serta mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih pada faktor-faktor internal organisasi yang dapat mendorong pegawai untuk tetap termotivasi, tangguh, dan berorientasi pada pencapaian.

Dua faktor penting yang banyak dibahas dalam literatur manajemen modern adalah budaya organisasi dan psychological capital. Budaya organisasi merupakan fondasi yang membentuk perilaku, nilai, serta norma kerja yang berlaku dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Budaya yang positif mampu menciptakan rasa memiliki, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kohesi tim. Sementara itu, psychological capital yang terdiri dari hope, optimism, resilience, dan self-efficacy dipandang sebagai modal psikologis yang memungkinkan pegawai menghadapi tekanan kerja, beradaptasi dengan perubahan, serta tetap produktif di tengah tantangan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Penelitian terdahulu juga mendukung pandangan ini, di mana budaya organisasi dan psychological capital terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis, keterlibatan, dan kebahagiaan kerja pegawai (Salas-Vallina & Alegre, 2018; Chen et al., 2022).

Penelitian yang mengkaji keterkaitan budaya organisasi dan psychological capital dengan kebahagiaan kerja masih relatif terbatas pada sektor publik, terutama di wilayah timur Indonesia. Padahal, sektor publik memiliki karakteristik yang kompleks, dengan heterogenitas sumber daya manusia serta ekspektasi pelayanan publik yang tinggi. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara sebagai instansi pemerintah daerah yang strategis masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya apresiasi terhadap pegawai, tingginya tekanan kerja, dan belum optimalnya internalisasi nilai organisasi. Kondisi ini berpotensi menurunkan kebahagiaan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan literatur sekaligus memberikan kontribusi praktis dalam merumuskan strategi penguatan budaya organisasi dan psychological capital sebagai upaya meningkatkan kebahagiaan kerja pegawai, serta mendorong kinerja birokrasi daerah secara berkelanjutan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara?
2. Apakah Psychological Capital berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Psychological Capital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara?

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2011), MSDM adalah suatu rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Dessler (2020) mendefinisikan MSDM sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan.

Organizational Behavior

Organizational behavior (perilaku organisasi) merupakan bidang ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017). Luthans (2011) menyatakan bahwa perilaku organisasi tidak hanya berfokus pada pemahaman perilaku manusia di tempat kerja, tetapi juga pada penerapan konsep-konsep tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Luthans (2011) menambahkan bahwa budaya organisasi tidak hanya tercermin dalam kebijakan dan peraturan, tetapi juga dalam interaksi sehari-hari, simbol, serta cerita yang berkembang di antara pegawai. Cameron dan Quinn (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk identitas dan kinerja organisasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keberlanjutan. Schein (2010), indikator budaya organisasi juga dapat diidentifikasi melalui artefak, nilai-nilai yang dianut, serta asumsi dasar yang tidak disadari namun membentuk pola perilaku anggota organisasi.

Positive Organizational Behavior

POB menempatkan *psychological capital* sebagai salah satu konstruksi utamanya, bersama dengan optimisme, harapan, resiliensi, dan efikasi diri. Menurut Donaldson dan Ko (2010). POB menekankan pentingnya intervensi berbasis kekuatan (*strength-based intervention*), seperti pelatihan kebahagiaan, *coaching*, dan penciptaan lingkungan kerja positif. Poin-poin penting POB meliputi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017):

1. Pendekatan berbasis kekuatan (*strength-based*).
2. Pengembangan dan pengelolaan modal psikologis positif.
3. Fokus pada peningkatan kesejahteraan, keterlibatan, dan produktivitas.
4. Pengukuran dan evaluasi secara ilmiah atas intervensi psikologis di organisasi.

Psychological Capital

Psychological Capital terdiri atas empat dimensi utama yang dikenal dengan istilah HERO, yaitu:

1. Hope (Harapan): Kemampuan individu menetapkan tujuan dan menentukan jalur terbaik untuk mencapainya, serta memotivasi diri untuk terus maju (Snyder, 2002).
2. Efficacy (Efikasi Diri): Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisir dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan demi meraih hasil tertentu (Bandura, 1997).
3. Resilience (Ketahanan): Kapasitas untuk bangkit kembali dari kegagalan, tantangan, atau tekanan kerja (Masten, 2014).
4. Optimism (Optimisme): Harapan positif terhadap masa depan dan kecenderungan untuk menafsirkan peristiwa secara konstruktif (Carver & Scheier, 2014).

Work Happiness

Diener (2009), kebahagiaan kerja berkaitan erat dengan subjective *well-being*, yaitu persepsi individu terhadap kualitas hidup di tempat kerja, termasuk aspek emosi positif, keterlibatan, dan makna hidup. Keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi juga menjadi faktor kunci dalam membangun kebahagiaan kerja pegawai. Salas-Vallina dan Alegre (2018) menambahkan bahwa kebahagiaan kerja tidak hanya mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga perasaan terlibat, adanya dukungan sosial, serta penghargaan dari organisasi.

Penelitian Terdahulu

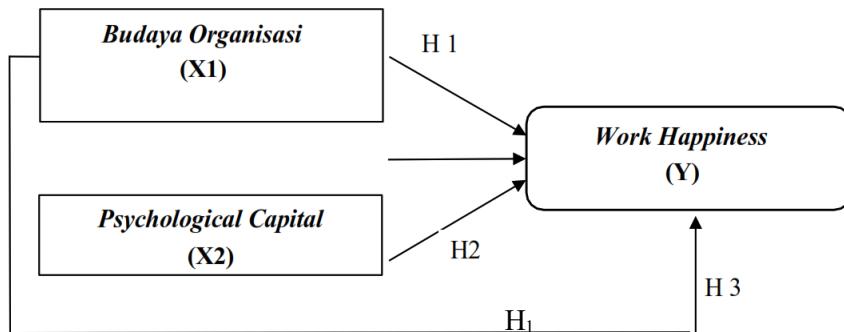
Penelitian Mashud, Tanuwijaya, & Gunawan (2024) ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja dalam organisasi, seperti *distribution justice*, *emotional wage*, dan *job satisfaction*. Menggunakan pendekatan kausal kuantitatif, hasilnya menunjukkan bahwa keadilan distribusi berpengaruh pada *emotional wage*,

yang kemudian meningkatkan *job satisfaction* dan *happiness at work*. Namun, *procedural* dan *interactional justice* tidak berpengaruh pada *emotional wage*. Variabel budaya organisasi dan *psychological capital* tidak menjadi fokus dalam penelitian ini

Penelitian Lam'aa (2024) ini berfokus pada pengaruh *psychological capital*, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Studi ini menguatkan pentingnya pengembangan modal psikologis di sektor publik.

Penelitian Haider Ali & Nurmayanti (2024) ini menganalisis pengaruh kompensasi dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai di PT Industri Kereta Api Madiun. Temuan menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun *work happiness* berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja pegawai, mempertegas posisi kebahagiaan kerja sebagai faktor kunci dalam produktivitas organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian
Sumber: Kajian peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Work Happiness* Pegawai.
 H₂: Diduga *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Work Happiness* Pegawai.
 H₃: Diduga Budaya Organisasi, dan *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Work Happiness* Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian, serta memungkinkan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden. Metode kuantitatif juga relevan dalam menguji pengaruh Budaya Organisasi dan *Psychological Capital* terhadap Kebahagiaan Kerja secara empiris dengan dukungan analisis statistik inferensial (Sugiyono, 2018; Creswell & Creswell, 2018).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara, sebanyak 54 orang pegawai..

Sampel

Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sensus, karena jumlah pegawai relatif terbatas dan memungkinkan untuk menjangkau seluruh populasi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 54 orang pegawai, yang telah mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Sampel ini dianggap representatif untuk menggambarkan karakteristik populasi yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dengan skala Likert 1–5, serta telah diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga seluruh item dinyatakan valid ($r > 0,3$; $p < 0,05$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,7$) sesuai standar (Ghozali, 2018; Sekaran & Bougie, 2016).

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi diukur menggunakan lima indikator utama yang diadaptasi dari Robbins & Judge (2017) dan Schein (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan Pengambilan Risiko 2. Perhatian terhadap Masalah 3. Orientasi pada Hasil 4. Kepentingan Karyawan 5. Agresivitas dalam Bekerja
Psychological Capital (X2)	<i>Psychological Capital</i> diukur dengan lima indikator utama (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harapan (<i>Hope</i>) 2. Optimisme (<i>Optimism</i>) 3. Ketahanan (<i>Resilience</i>) 4. Efikasi Diri (<i>Self-efficacy</i>) 5. Pemecahan Masalah (<i>Problem Solving/Resourcefulness</i>)
Work Happiness (Y)	<i>Work Happiness</i> diukur dengan tujuh indikator, merujuk pada Fisher (2010) dan Salas-Vallina & Alegre (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Otonomi Kerja 3. Spiritualitas di Tempat Kerja 4. Kualitas Persahabatan 5. Dukungan Sosial 6. Umpaman Balik Positif 7. Penghargaan

Sumber: *kajian Literatur*, (2025)

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas: Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson antara skor item dan total skor variabel; uji reliabilitas dilakukan dengan perhitungan *alpha Cronbach* untuk memastikan konsistensi internal instrumen (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2020), Uji normalitas data merupakan metode yang digunakan untuk menentukan dan mengukur apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis berasal dari populasi dengan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2021:157), bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel-variabel independennya.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen) dan model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas (independen).

Analisis Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Fungsinya untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Psychological Capital, dan terhadap variabel dependen yaitu Kebahagiaan Kerja. Adapun persamaan bentuk fungsi linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + e$$

Keterangan:

- Y = Kebahagiaan Kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel X1 = Budaya Organisasi
 X2 = *Psychological Capital* e = *Error Term*
 t = *Time Series*

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2021:148), uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut : Jikalau Fhitung > Ftabel ataupun probabilitasnya < 0,05, jadi model diterima dan jikalau Fhitung < Ftabel ataupun probabilitasnya > 0,05, jadi model ditolak.

Uji t statistik digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghazali, 2021:148). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: apabila signifikan (Sig) < 0,05, maka H_0 ditolak dan apabila signifikan (Sig) > 0,05, maka H_0 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi (r)	p-value	Keterangan
X1	BO_1	0.8851	0.0000	Valid
	BO_2	0.7834	0.0000	Valid
	BO_3	0.8768	0.0000	Valid
	BO_4	0.8531	0.0000	Valid
	BO_5	0.8950	0.0000	Valid
X2	PsyCap_1	0.8956	0.0000	Valid
	PsyCap_2	0.8463	0.0000	Valid
	PsyCap_3	0.7859	0.0000	Valid
	PsyCap_4	0.8829	0.0000	Valid
	PsyCap_5	0.8722	0.0000	Valid
Y	WH_1	0.8747	0.0000	Valid
	WH_2	0.8514	0.0000	Valid
	WH_3	0.8939	0.0000	Valid
	WH_4	0.8900	0.0000	Valid
	WH_5	0.8611	0.0000	Valid
	WH_6	0.8632	0.0000	Valid
	WH_7	0.8763	0.0000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dari Phyton, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butiran pernyataan r Hitung > 0,78, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir soal adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.7850	Reliabel
Psychological Capital (X2)	0.7818	Reliabel
Work Happiness (Y)	0.8975	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data dari Phyton, 2025

Berdasarkan Tabel 3 setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang cukup, yang ditunjukkan dari nilai *Cronbach Alpha*'s yang lebih besar dari 0,6. Tingginya nilai *Cronbach Alpha*'s tersebut juga menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil.

Pengujian Asumsi Klasik**Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Asumsi	Metode Uji	Statistik Uji / Nilai	p-value	Keterangan
Normalitas	Shapiro-Wilk	0.9580	0.0561	Residual normal
Multikolinearitas	VIF BO_TOTAL	1.002	—	Tidak ada multikolinearitas
	VIF PsyCap_TOTAL	1.002	—	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Breusch-Pagan	0.4259	0.8082	Homoskedastisitas (homogen)

Sumber: Hasil Olah Data dari Phyton, 2025

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4 yang telah tersedia diatas menunjukkan hasil Uji Normalitas *Shapiro-Wilk* yang disajikan pada gambar menunjukkan bahwa data untuk masing-masing variabel terdistribusi normal. Hasil *Shapiro-Wilk* menunjukkan nilai signifikansi 0,0561, yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel- variabel yang diteliti terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 4, hasil perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel BO_TOTAL dan PsyCap_TOTAL masing-masing sebesar 1.002. Nilai ini jauh di bawah ambang batas 10, bahkan jauh di bawah nilai konservatif 5, yang menandakan tidak adanya multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi (Gujarati & Porter, 2009; Hair et al., 2010).

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 4, hasil Breusch-Pagan menunjukkan LM Statistic sebesar 0.4259 dengan p-value 0.8082. Nilai p-value yang sangat tinggi ini mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi memiliki residual yang homogen (homoskedastisitas). Dengan terpenuhinya asumsi ini, model regresi dapat dikatakan robust dan hasil estimasinya dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t-value	p-value	95% CI Lower	95% CI Upper	Signifikansi
Intercept	3.95	4.21	0.94	0.353	-4.50	12.41	Tidak signifikan
BO_TOTAL (X1)	0.44	0.10	4.50	0.000	0.24	0.63	Signifikan
PsyCap_TOTAL(X2)	0.39	0.10	4.05	0.000	0.20	0.58	Signifikan

Persamaan Regresi : $Y = 3,95 + 0,44 X1 + 0,39 X2$

Statistik Model:

R-squared: 0.562 (56,2%)

Adjusted R-squared: 0.548

F-statistic: 31.29 ($p < 0.001$) → Model signifikan

No. Observations: 54

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Tabel 4 menunjukkan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 3.95 + 0.44 X1_t + 0.39 X2_t + e_t$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 3.95

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel independen (Budaya Organisasi dan *Psychological Capital*) bernilai nol, maka nilai Y adalah 3.95.

2. Koefisien β_1 ($X1 = \text{Budaya Organisasi}$) = 0.44

Koefisien ini bernilai positif, artinya setiap peningkatan 1 satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Y sebesar

- 0.44 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien β_2 ($X_2 = Psychological Capital$) = 0.39
- Koefisien ini juga bernilai positif, artinya setiap peningkatan 1 satuan *Psychological Capital* akan meningkatkan Y sebesar 0.39 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.562 menunjukkan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan 56.2 % variasi dalam Kebahagiaan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam penelitian ini. Dengan demikian, masih terdapat 43.8 % pengaruh lainnya yang berasal dari luar model atau aspek lain yang tidak diteliti secara langsung dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,50 yang lebih besar dari t tabel ($\pm 2,005$), serta nilai signifikansi ($p = 0,000$) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Y.
2. Psychological Capital (X_2) juga memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini tampak dari nilai t hitung sebesar 4,05 yang lebih besar dari t tabel ($\pm 2,005$), dengan nilai signifikansi ($p = 0,000$) lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, Psychological Capital (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Y..

Uji F

Berdasarkan uji F yang diterapkan pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa regresi linier berganda yang melibatkan Budaya Organisasi (X_1), dan *Psychological Capital* (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari F hitung sebesar 31.29 yang lebih besar dari f tabel, dan nilai signifikansinya ($sig = 0,000$) lebih kecil dari taraf signifikan 5 % (0,05). Dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pembahasan Hubungan Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kebahagiaan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja (Work Happiness, Y) pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang menekankan inovasi, kepedulian, orientasi hasil, transparansi, kepercayaan, serta komunikasi terbuka mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan sense of belonging, motivasi intrinsik, daya tahan terhadap stres, dan keterlibatan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan temuan Salas-Vallina et al. (2022), Darvishmotevali et al. (2021), serta Salas-Vallina dan Alegre (2018) yang menekankan pentingnya budaya organisasi yang sehat dan kolaboratif dalam membangun well-being individu dan kebahagiaan kerja, sehingga penguatan budaya organisasi perlu menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan SDM, khususnya di sektor publik.

Pembahasan Hubungan *Psychological Capital* (X_2) terhadap Kebahagiaan Kerja (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja (Y) pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara. PsyCap yang mencakup hope, optimism, resilience, dan self-efficacy terbukti menjadi modal psikologis penting yang meningkatkan well-being, kepuasan kerja, serta kemampuan menghadapi tekanan dan perubahan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Avey et al., 2021). Mayoritas responden memiliki skor tinggi pada indikator PsyCap, mencerminkan keyakinan untuk mencapai tujuan, sikap positif, serta ketahanan dalam menghadapi hambatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Olugbade et al. (2021) dan Carmona-Halty et al. (2019) yang menegaskan bahwa PsyCap berkontribusi pada performa optimal, kesehatan psikologis, dan kebahagiaan kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, investasi organisasi dalam pengembangan PsyCap melalui pelatihan optimisme, resiliensi, dan efikasi diri menjadi penting bagi sektor publik untuk menciptakan suasana kerja yang membahagiakan sekaligus meningkatkan daya saing birokrasi modern.

Budaya Organisasi (X1) dan Psychological Capital (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja (Y) pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara, dengan nilai F-statistic sangat signifikan ($p < 0,001$) dan R^2 sebesar 56,2%. Hasil ini menegaskan bahwa kebahagiaan kerja banyak dipengaruhi oleh sinergi budaya kolektif yang mendukung dan kekuatan psikologis individu (Salas-Vallina & Alegre, 2018; Chen et al., 2022). Implikasinya, pengelolaan SDM perlu mengintegrasikan strategi penguatan budaya organisasi—seperti nilai, komunikasi, dan apresiasi—with program pengembangan PsyCap berupa pelatihan resiliensi, optimisme, dan efikasi diri. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menegaskan efek sinergis antara budaya organisasi dan modal psikologis dalam meningkatkan kebahagiaan serta produktivitas pegawai (Salas-Vallina et al., 2022), sekaligus memberikan arah strategis bagi organisasi publik untuk mencapai pelayanan prima dan keberlanjutan di era global.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Kerja, di mana nilai inovasi, kolaborasi, perhatian terhadap pegawai, dan orientasi hasil mendorong terciptanya suasana kerja yang sehat dan menyenangkan sehingga memperkuat daya saing birokrasi. Selain itu, Psychological Capital (harapan, optimisme, resiliensi, dan efikasi diri) juga terbukti meningkatkan kebahagiaan kerja dengan membuat pegawai lebih tahan menghadapi tekanan, termotivasi, dan adaptif terhadap perubahan. Secara simultan, kedua faktor ini memiliki efek sinergis yang tidak hanya memperkuat produktivitas dan kinerja individu, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan publik serta keberlanjutan organisasi, sehingga menjadi arahan strategis bagi pimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2021). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 32(1), 35–58. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21415>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2019). How psychological capital mediates between study-related positive emotions and academic performance. *Journal of Happiness Studies*, 20, 605–617. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9963-5>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). *Dispositional optimism*. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293–299.
- Chen, Y., Liu, B., & Guo, X. (2022). Synergy between organizational culture and psychological capital in predicting work engagement and subjective well-being. *Current Psychology*, 41, 6136–6149. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01636-2>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE.
- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & De Vita, G. (2021). Organizational culture and well-being: The mediating role of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102863. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102863>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Diener, E. (2009). *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener*. Springer.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177–191. <https://doi.org/10.1080/1743976100379093>

- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics (5th ed.)*. McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Pearson.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2022). *Industri manufaktur sebagai penggerak ekonomi nasional*.
- Lam'aa, T. A. (2024). Pengaruh psychological capital, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 30(1), 98–110. <https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap/article/view/376>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press.
- Mashud, A., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi happiness at work. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 13(1), 45–58. <https://journal.uii.ac.id/JMBI/article/view/28934>
- Masten, A. S. (2014). *Global perspectives on resilience in children and youth*. Child Development, 85(1), 6–20.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
- OECD. (2022). *Competitiveness in Southeast Asia: The role of innovation and skills*. OECD Publishing.
- Olugbade, O. A., Karatepe, O. M., & Balogun, A. G. (2021). Work engagement and performance: A moderated mediation model of psychological capital and service climate. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102876. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102876>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Happiness Studies*, 19(6), 1953–1973. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9902-6>
- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M. D., & Fernandez-Guerrero, R. (2022). Well-being in organizations: A review and future research agenda. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1856. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031856>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.)*. Wiley.
- Snyder, C. R. (2002). *Hope theory: Rainbows in the mind*. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- World Economic Forum. (2023). *The global competitiveness report 2023*.