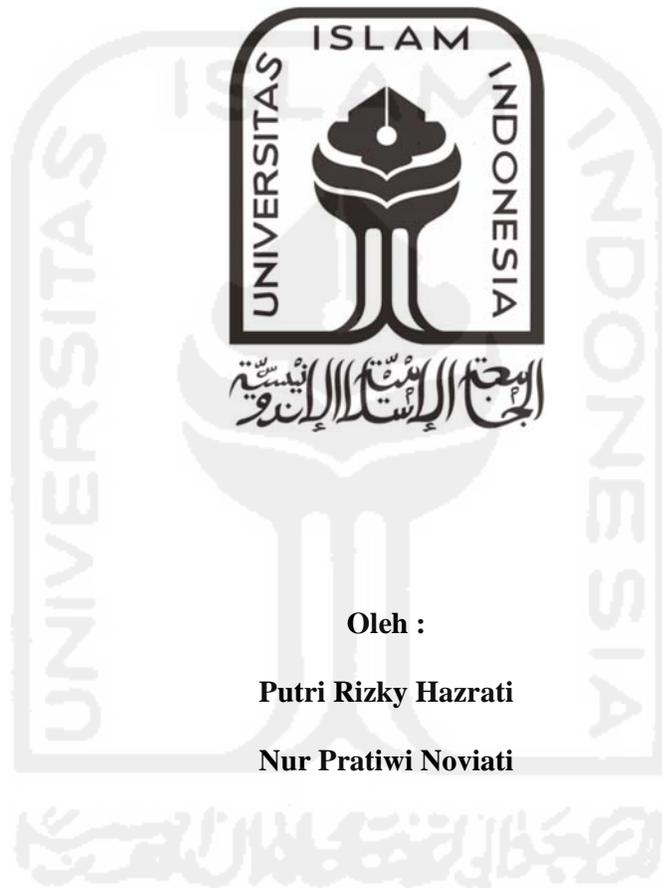


NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN AUTOMOTIF DI
LAMPUNG**



Oleh :

Putri Rizky Hazrati

Nur Pratiwi Noviati

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2017

NASKAH PUBLIKASI**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN AUTOMOTIF DI LAMPUNG**

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN AUTOMOTIF DI
LAMPUNG**

Putri Rizky Hazrati
Nur Pratiwi Noviati

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship psychological capital and work engagement on employees in Lampung Region. The hypothesis proposed in this study is: there is positive relationship between psychological capital and work engagement of automotive service industry. The subjects in this study with 100 subjects men and women from variety of structure within the organization. This study uses two scales, the first scale refers to Utrecht Work Engagement Scale (Bekker & Schaufeli, 2006) which consists of 17 item, with reliability Alpha of 0,846 and second scale refers to Psychological Capital Questionnaire-24 (Sayaprapa, 2013) concists of 24 item, with reliability Alpha of 0,915. The results of data analysis showed a significant positive correlation between psychological capital and work engagement of automotive service industry, the research hyphothesis is accepted.

Keyword : Work Engagement, Psychological, Employee

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Work Engagement karyawan mempunyai peran penting dalam suatu perkembangan perusahaan. *Work engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara total. Peningkatan dan pengembangan suatu perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan *work engagement* yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat (Bakker & Demerouti, 2008).

Perusahaan yang bergerak maju dalam jangka panjang harus mempertimbangkan mengenai *work engagement* pada karyawan. Ketika karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut merasakan menyatu dengan pekerjaannya dan tidak berpengaruh kepada kondisi di lingkungannya. Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak memiliki *work engagement* maka karyawan menjadikan pekerjaannya sebagai tuntutan hidup yang harus dilakukan. Penjelasan tersebut sesuai dengan Bakker dan Schaufelli (2006) yaitu dampak dari *work engagement* yaitu rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada tahun 2013, hanya 13 persen karyawan di 142 negara yang merasa *engaged* di tempat kerja mereka. Termasuk di Indonesia, tercatat sebesar 15 persen karyawan merasa *engaged* di perusahaan tempat karyawan itu bekerja (Siswono, 2016). *Work engagement* itu mengacu dalam kondisi kognisi

(penyerapan) serta semangat yang tumbuh. Sehingga *work engagement* ini prediktor yang baik dari kinerja pekerjaan. Pada *engagement* yang tinggi, membuat karyawan sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat (Mujiasih, 2015).

Karyawan yang memiliki *engagement* dapat dilihat dengan tidak merasakan pekerjaan sepenuhnya tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan namun karyawan mampu fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten akan suksesnya suatu perusahaan. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki serta karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan situasi yang menyulitkan. Pada penelitian Iqbal dan Khan (2012) menyatakan bahwa ketika *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kurang-tertarikan karyawan dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering terlambat datang dalam bekerja, sering tidak masuk kerja, bahkan hingga keluar dari perusahaan.

Dalam hasil wawancara pada karyawan PT X, dalam perusahaan tersebut sedang dalam masa transisi yang dimana hubungan perusahaan dengan masalah keuntungan yang didapat sedang tidak seimbang atau *balance*, sehingga kinerja karyawan yang di perusahaan tersebut harus diforsir atau lebih ditingkatkan lagi untuk meningkatkan keuntungan dalam perusahaan tersebut. Suasana dalam perusahaan ini mengalami perubahan yang lumayan menurun. Dalam hal bonus atau remunerasi dimana mengalami pemotongan atau pengurangan. Pada permasalahan di atas, peneliti ingin melihat seberapa besar karyawan tersebut mempunyai *work engagement* dalam masalah tersebut.

Dalam level organisasi, Harter (2002) menyetujui bahwa *work engagement* memiliki hubungan dengan *business outcome* berupa kepuasan pelanggan, *profit*, produktivitas, *turnover* karyawan, dan kecelakaan kerja. Di sisi lain, karyawan yang tidak memiliki *work engagement* membawa pengaruh buruk untuk keuangan perusahaan. Sebagai contoh, di Singapore, biaya yang dikeluarkan untuk menanggung karyawan yang tidak terikat sebesar 4,9-6,7 miliar Poundsterling per tahun. Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* sangat penting dan memiliki pengaruh positif baik dalam level individu maupun organisasi.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu sumber kerja (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*). *Work engagement* juga dapat dipengaruhi oleh *job resources* yaitu aspek-aspek fisik, sosial maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan individu (Demerouti, 2001). *Personal resource* adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada rasa individu dari kemampuan subjek untuk mengendalikan dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan subjek (Hobfoll, 2003). *Personal resources* merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya (Demerouti, 2001).

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa aspek psikologis merupakan faktor yang berpengaruh bagi meningkatkan *work engagement* dan salah satunya adalah *psychological capital*. *Psychological Capital* yaitu turunan dari perilaku psikologi positif, biasanya memang *Psychological capital* ini mempunyai hubungan dengan psikologi yang positif. Seperti mengidentifikasi efikasi positif, harapan, optimisme, resiliensi. *Psychological capital* itu sendiri mempunyai definisi yaitu keadaan psikologis yang positif dalam perkembangan individu yang ditandai dengan yang pertama *self efficacy* atau keyakinan untuk sukses dalam hal tantangan tugasnya, yang kedua adalah optimisme, yang ketiga tekun dalam tujuan dan mempunyai harapan yang tinggi untuk keberhasilan, dan terakhir adalah resiliensi atau ketahanan dalam menuju keberhasilan (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Dalam definisi tersebut, *Psychological Capital* ini mempunyai empat dimensi seperti efikasi, harapan, optimisme, dan resiliensi dari kecenderungan motivasi untuk mencapai keberhasilan. Karyawan *Psychological Capital* memperkuat potensi nilai mengambil perspektif yang berbeda, menilai situasi dan keadaan di lebih positif, oportunistik, adaptif dan promosi / pendekatan terfokus cara, sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hubungan atau dinamika terkait dalam *Psychological capital* dengan *work engagement* terlihat ketika seorang karyawan melakukan tanggung jawab sepenuhnya dengan pekerjaannya dengan keadaan psikologis yang positif maka akan tercipta adanya hubungan yang positif dan harmonis antara pekerjaan dengan perilaku karyawan. Dengan adanya aspek *psychological capital* akan

meningkatkan semangat, dedikasi, serta penghayatan dalam pekerjaan pada karyawan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa *psychological capital* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti “bagaimana *psychological capital* berhubungan dengan tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan?”



DASAR TEORI

1. Pengertian *Work Engagement*

Menurut Maschlas dan Leiter (1997) keterikatan mengartikan tentang energy, penuh dengan keterikatan, serta professional dalam efikasi. Berbeda dengan Teori Schaufelli dan Bekker dkk (2004) definisi “*engagement*” seperti keterikatan sebagai pekerjaan yang penuh dengan kepositifan serta pekerjaan yang berhubungan dengan pikiran positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan pada pekerjaan. Menurut Masclash (2001) keterikatan kerja adalah kondisi dimana karyawan memiliki energi dan hubungan efektif dengan pekerjaannya, dan karyawan justru mengaggap tekanan dan banyaknya pekerjaan sebagai tantangan. Kemudian, menurut Bekker (2008) *work engagement* didefinisikan sebagai sebuah kondisi mental yang positif, memuaskan, dan terhubung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan adanya aspek seperti semangat, dedikasi, dan penghayatan.

Dari beberapa penjelasan diatas, penelitian ini mengacu pada definisi keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Bekker (2008) juga didefinisikan sebagai sebuah kondisi mental yang positif, memuaskan, dan terhubung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, ditandai dengan adanya aspek yang telah disebutkan. Pengertian yang disampaikan oleh Bekker ini tersebut digunakan karena dianggap sebagai definisi yang paling konkrit dalam menjelaskan konsep tentang keterikatan kerja.

2. Dimensi Keterikatan Kerja

Adapun teori menurut Bakker dkk (2008) berikut adalah dimensi keterikatan kerja yaitu :

a. Vigor

Semangat (*vigor*) dikarakteristikan sebagai tingkat energy yang tinggi dan ketahanan mental yang baik ketika melaksanakan pekerjaan, adanya kemauan mental yang baik ketika melaksanakan pekerjaan, adanya kemauan untuk berusaha secara maksimal pada suatu pekerjaan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan pada pekerjaan.

b. Dedikasi

Dedikasi diartikan sebagai kondisi dimana individu sangat terlibat dalam suatu pekerjaan, serta merasakan adanya antusiasme dalam bekerja, merasa terinspirasi, merasakan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

c. Absorpsi

Absorpsi merupakan kondisi dimana individu atau subjek secara penuh berkonsentrasi dalam pekerjaan, merasakan kenikmatan dan sangat menghayati suatu pekerjaan sehingga terkadang sulit bagi individu untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Selanjutnya akan dipaparkan aspek-aspek menurut Kahn (1990) penelitian terdahulu yang mendasari keterikatan kerja seseorang, keterikatan kerja memiliki tiga aspek utama yaitu :

a. Keterikatan Fisik

Keterikatan fisik ini berhubungan dengan bentuk keterikatan secara fisik antara individu dengan pekerjaannya, melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh individu.

b. Keterikatan Kognitif

Kondisi dimana individu terlibat secara kognitif dalam pekerjaannya, bagaimana individu dapat menuangkan pikirannya dalam pekerjaannya yang dilakukan secara sadar dan memiliki peran dalam lingkungan kerja.

c. Keterikatan Emosional

Keterikatan emosional merupakan kondisi ketika individu merasa terikat secara emosi dengan pekerjaan, dimana individu mampu mengekspresikan diri melalui aktivitas kerja dan mampu untuk berempati ketika berhubungan dengan orang-orang sekitar.

Penjelasan tentang aspek-aspek keterikatan kerja menurut teori Bekker (2008) yang akan digunakan oleh peneliti yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorpsi*) yang secara garis besar mampu mencakup keseluruhan dimensi dari keterikatan kerja dari penelitian yang lain.

3. Faktor- Faktor Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Bakker dan Demerouti (2008) menjelaskan bahwa ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja suatu individu yaitu:

a. *Personal Resource*

Personal resource adalah evaluasi diri positif yang dihubungkan dengan resiliensi. Hal ini mengarah kepada rasa individual mengenai

kemampuannya untuk mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan dari lingkungannya. Hal ini menunjukkan evaluasi diri yang bersifat positif dalam menentukan target, motivasi, performa kerja, kepuasan kerja dan hidup, ambisi karier, serta keinginan yang lain. *Personal resource* yang positif mengacu pada pengertian individu dari kemampuan seseorang untuk mengontrol dan mempunyai dampak terhadap lingkungan.

Menurut Xanthopoulou, Bakker, dan Demerouti (2007) menghasilkan analisis SEM menunjukkan *personal resource* ditemukan menjadi mediasi hubungan antara *job resource* dengan *work engagement*.

b. Job Resource

Job resource adalah istilah yang mengacu pada sumber-sumber fisik, social, dan organisasional dari suatu pekerjaan yang mempunyai fungsi untuk mengurangi beban yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dan pengorbanan secara fisik dan psikologis yang harus ditanggung oleh individu dalam pekerjaannya, memudahkan individu dalam pekerjaannya serta mendorong pengembangan diri individu untuk lebih baik.

Berdasarkan faktor- faktor diatas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor *work engagement* yang dapat mempengaruhi *psychological capital* adalah faktor *personal resource* seperti evaluasi diri yang positif yang mengarah pada individual dalam menentukan target, motivasi, dan performa kerja. Hal ini bisa berkaitan dengan *psychological capital* yang berarti pengembangan keadaan psikologis yang positif dari individu.

4. Pengertian Modal Psikologis

Menurut Luthans dan Youssef (2010) *psychological capital* atau modal psikologis mendefinisikan sebuah pengembangan keadaan psikologis yang positif dari individu yang memiliki karakteristik memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya untuk mengeluarkan usaha dalam rangka menyelesaikan tantangan pekerjaan, membuat tekad yang positif dalam mencapai keberhasilan sekarang dan di masa yang akan datang, tekun dalam pencapaian tujuan, dan ketika mengalami permasalahan, mampu bertahan dan bangkit untuk mencapai kesuksesan. Menurut Peterson (Rioli dkk, 2012) *psycap* dilaksanakan dengan menggabungkan optimisme, harapan, efikasi, dan ketahanan ego.

Konsep modal psikologis terdiri atas konstruk psikologis positif, dan konstruk ini dibuat berdasarkan pada teori *positive organizational behavior*. Luthans (Luthans, dkk. 2008) mendefinisikan *positive organizational behavior* sebagai penelitian dan aplikasi dari orientasi positif tentang kekuatan sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang bisa diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja saat ini. Menurut Shahnawaz dan Jafri (2009) mendefinisikan *psychological capital* adalah sebagai keadaan pembangunan psikologis individu positif yang terdiri dari empat dimensi yaitu keyakinan atau *self efficacy*, harapan, optimism, dan ketahanan (*resiliensi*).

Keempat modal psikologis tersebut diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga individu dapat berkinerja optimal. Karyawan dapat menghasilkan pekerja secara maksimal dan dapat mendukung perusahaan dalam

mencapai kesuksesannya. Keberadaan karyawan menjadi salah satu poin penting dalam jalannya suatu perusahaan.

5. Aspek-Aspek Modal Psikologis

Menurut Avolio dan Luthans (2007) aspek aspek modal psikologis yaitu:

a. Optimisme

Optimisme merupakan sebuah tipe pembagian seseorang, kejadian yang positif bersifat internal, permanen, dan dapat menjalar ke kejadian yang lain, sedangkan kejadian negative bersifat eksternal, sementara dan spesifik pada sebuah kejadian saja. Optimism akan membuat individu berani dalam tantangan dan mampu resiko untuk sebuah prestasi.

b. Resiliensi

Resiliensi memiliki karakteristik penyelesaian masalah dan adaptasi secara positif terhadap sebuah resiko atau kesulitan. Dalam konteks pekerjaan, resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan psikologis seseorang untuk bertahan, dan bahkan bangkit dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, bahkan peningkatan tanggung jawab dalam pekerjaan (Luthans,2002). Dalam modal psikologis, resiliensi memiliki kedudukan dalam mengembalikan kondisi individu ketika mengalami kejadian yang tidak menyenangkan.

c. Harapan

Harapan bisa diartikan sebagai motivasi positif individu yang didasarkan pada keinginan untuk sukses. Dalam modal psikologis, harapan mempunyai kontribusi dalam menentukan tujuan dan keinginan untuk

mencapai tujuan tersebut, disertai dengan rencana atau strategi yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu sendiri.

d. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang perlu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukses. Dalam modal psikologis, efikasi diri berguna untuk membuka diri terhadap tantangan dan kemauan untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan.

6. Hubungan Antara *Work Engagement* dan *Psychological Capital*

Menurut Bakker dan Letter (2010) terdapat kemungkinan adanya faktor dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan *work engagement* yaitu *personal resource*. Pada faktor *personal resource* yang berfokus pada evaluasi diri yang positif dan kemampuan diri untuk mengontrol dan memberikan dampak yang sukses bagi perusahaan. Faktor tersebut menitikberatkan pada hubungan yang positif yang memiliki faktor pendorong yaitu efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. Secara tidak langsung dimensi yang dimiliki faktor *personal resource* mempunyai kaitan dengan dimensi *psychological capital* untuk mendorong *work engagement*. Dalam dimensi *work engagement* yaitu semangat, dedikasi, dan asborpsi.

Dalam aspek *psychological capital* seorang karyawan diharapkan dalam melakukan pekerjaannya dengan resiliensi yaitu dengan ketahanan mental yang baik disini artinya dengan yaitu resiliensi, maka seorang karyawan bisa dapat

mengembalikan kondisinya ketika mengalami kejadian yang tidak menyenangkan. Sehingga rasa semangat (*vigor*) pada karyawan akan tumbuh kembali dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian Bakker (2008) selain dukungan sosial mempengaruhi *work engagement*, terdapat resiliensi, efikasi diri, dan harapan yang ditemukan berkontribusi pada nilai *work engagement*.

Dalam aspek yang kedua yaitu optimisme, ketika diberi rasa optimisme pada karyawan maka karyawan tersebut bisa menjalankan aktivitas dalam pekerjaannya dengan penuh rasa bahagia dan senang. Dalam dedikasi ini adanya rasa setia dan bahagia harus dimunculkan disaat melakukan aktivitas dalam pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Simon dan Buitendach (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa *personal resource* seperti memberikan sikap optimisme sehingga mempunyai hubungan dengan *work engagement*.

Aspek yang ketiga yaitu harapan, harapan mempunyai kontribusi dalam mementukan tujuan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan memberikan harapan terhadap karyawan, maka akan secara langsung karyawan berkonsentrasi penuh dengan pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai suatu kesuksesan. Dalam hal ini harapan dapat meningkatkan absorpsi karyawan untuk mencapai suatu tujuan.

Pada aspek terakhir yaitu efikasi diri, efikasi bertujuan untuk membuka diri pada tantangan dan kemauan untuk memberikan usaha lebih dalam pekerjaannya. Dengan memberikan efikasi diri pada karyawan, maka semangat karyawan untuk berusaha secara maksimal pada suatu pekerjaan. Secara tidak

langsung maka karyawan akan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan pekerjaan.

Menurut Schaufeli (Indrianti, 2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* dengan pekerjaannya, seperti memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Keyakinan dan rasa bahagia saat melakukan pekerjaan itu ialah salah satu aspek dari *psychological capital*. Sehingga adapun hubungan yang terlihat antara *psychological capital* ini dengan *work engagement*. Karyawan dengan tingkat *psychological* tinggi mampu bekerja dibawah tekanan dan tidak menyerah ketika menghadapi masalah. Hal tersebut bisa sejalan dengan pendapat Thoits (Luthans, dkk. 2007), bahwa *psychological capital* merupakan modal dasar penting untuk mengelola dan mengadaptasi segala kemampuan untuk mencapai hasil yang menguntungkan.

Ketika individu merasa lingkungan kerjanya positif, maka individu tersebut memunculkan sikap atau perilaku yang positif. Sehingga modal psikologis yang merupakan suatu kondisi psikologis yang positif pada individu terdiri dari beberapa komponen dapat memberikan hal yang positif untuk menciptakan *engagement* dalam pekerjaan tersebut. Ketika semakin tinggi tingkat kepercayaan diri, harapan, optimism, dan relisensi karyawan atau individu maka dapat menunjukkan *work engagement* yang tinggi pada karyawan.

HIPOTESIS

Hipotesis yang ada pada penelitian ini adalah akan ada hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan di perusahaan yang bergerak di bidang automotif di wilayah Lampung. Semakin tinggi *psycap*,

maka diharapkan akan semakin tinggi pada kemampuan *work engagement* karyawan, dan begitu pula sebaliknya

METODE PENELITIAN

Identifikasi Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain:

1. Variable Tergantung : *Work Engagement*
2. Variabel Bebas : *Psychological Capital*

Definisi Operasional Variabel

Secara operasional, *Work Engagement* adalah dimana karyawan menunjukkan performa terbaik subjek, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang subjek lakukan (Bekker,2010). Aspek-aspek yang menunjukkan keterikatan kerja yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan. Tingkat keterikatan kerja individu ini akan diketahui melalui skala keterikatan kerja. Semakin tinggi skor yang didapat dari skala keterikatan kerja , maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang karyawan rasakan pada perusahaan tersebut. Penggunaan skala sebagai metode pengambilan data berdasarkan paa bahwa subjek merupakan orang yang paling memahami kondisi dirinya sendiri sehingga semua jawaban yang didapat benar-benar sesuai dengan kondisi subjek (Azwar,2006).

Psychological capital adalah keadaan psikologis seorang karyawan yang diyakini mampu berpikir positif dalam dirinya sehingga ia dapat bekerja secara

optimal. Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal dan dapat mendukung suatu perusahaan dalam kesuksesannya. Pada aspek *psychological capital* terdapat empat aspek yaitu efikasi diri, optimism, relisiensi, dan harapan. *Psychological capital* dapat diukur oleh skala *psychological capital* dengan *psychological capital questionnaire*. Semakin tinggi skor yang diperoleh, berarti semakin tinggi *psychological capital* karyawan tersebut.

Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, kriteria subjek yang akan diambil adalah yaitu karyawan pada salah satu perusahaan di Lampung yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan skala yaitu skala keterikatan kerja dan skala modal psikologis. Metode skala keterikatan kerja dan skala modal psikologis menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban.

Metode Analisis Data

Penelitian ini analisis yang dilakukan meliputi uji valditas dan realibilitas, uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan program komputer *SPSS 22.0*.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan sebanyak 100 PT Tunas Dwipa Matra yang berjenis laki-laki maupun perempuan dan berusia 19- 60 tahun. Sebaran subjek bisa dilihat pada tabel berikut :

Jenis kelamin	Jumlah	Persentasi
Laki-laki	61	61 %
Perempuan	39	39 %
Total	100	100 %

2. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria kategorisasi untuk memperoleh informasi mengenai keadaan subjek. Peneliti menggunakan 5 kategorisasi. memperoleh informasi mengenai keadaan subjek. Peneliti menggunakan 5 kategorisasi. Pengkategorisasian dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode persentil untuk mengungkap norma pada data penelitian yang diperoleh. Norma yang telah diperoleh berdasarkan hasil penghitungan persentil akan digunakan sebagai pedoman untuk merumuskan kategorisasi pada masing-masing variabel. Berikut pembagian persentil untuk kategorisasi dapat dilihat rumusan kategorisasi pada tabel berikut :

Rumus Kategorisasi	Kategori
$X < P_{20}$	Sangat Rendah
$P_{20} \leq X < P_{40}$	Rendah
$P_{40} \leq X < P_{60}$	Sedang
$P_{60} \leq X \leq P_{80}$	Tinggi
$X > P_{80}$	Sangat Tinggi

Keterangan :

- X : Skor Total
 μ : Mean Hipotetik
 σ : Standar Deviasi

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan terhadap data yang diperoleh, maka dapat diketahui fungsi statistik mengenai skor Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan terhadap data yang diperoleh, maka dapat diketahui fungsi statistik mengenai skor empiric. Deskripsi data penelitian secara umum dapat dilihat tabel berikut :

Deskripsi Data Penelitian
Kategorisasi Menurut Nilai Persentil

Nilai Persentil	Variabel	
	<i>Work Engagement</i>	<i>Psychological Capital</i>
Persentil 20	2,88	3,00
Persentil 40	3,02	3,14
Persentil 60	3,18	3,28
Persentil 80	3,37	3,42

Berdasarkan deskripsi penelitian yang telah diuraikan diatas, dapat dihitung sebaran hipotetik dari skor *work engagement* dan *psychological capital* dilakukan penguraian keadaan kelompok subjek penelitian, dapat dilihat paa tabel berikut :

Kategori Subjek Berdasarkan Keterikatan Kerja (Work Engagement)

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentasi
$X < 22,8$	Sangat Rendah	13	13 %
$2,88 \leq X < 3,02$	Rendah	27	27 %
$3,02 \leq X < 3,18$	Sedang	18	18 %
$3,18 \leq X \leq 3,37$	Tinggi	18	18 %
$X > 3,37$	Sangat Tinggi	24	24 %
Total		100	100 %

Kategori subjek berdasarkan skor *psychological capital*

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentasi
$X < 3,00$	Sangat Rendah	14	14 %
$3,00 \leq X < 3,14$	Rendah	24	24 %
$3,14 \leq X < 3,28$	Sedang	21	21 %
$3,28 \leq X < 3,42$	Tinggi	18	18 %
$X > 3,42$	Sangat Tinggi	23	23 %
Total		100	100 %

3. Reliabilitas Penelitian

Koefisien reliabilitas pada skala *work engagement* yaitu *Alpha* (α) sebesar 0,846. Sedangkan pada koefisien reliabilitas pada skala *psychological capital* yaitu *Alpha* (α) sebesar 0,915.

4. Hasil Uji Asumsi

Sebelum dilakukannya analisis lebih lanjut yaitu uji hipotesis atau uji korelasi, perlu dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan analisis, yaitu uji asumsi yang berupa uji normalitas dan uji linieritas sebagai syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan uji statistik parametrik. Dalam menganalisis uji asumsi peneliti menggunakan bantuan program *SPSS release 22 for windows*.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel :

Hasil Uji Normalitas		
Variabel	P	Keterangan
<i>work Engagement</i>	0,017	Tidak Normal
<i>Psychological Capital</i>	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pada skala *work engagement* dengan nilai $p=0,017$ ($p<0,05$), skala *psychological capital* dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$) Hal ini menunjukkan bahwa skala *work*

engagement dan skala *psychological capital* terdistribusi atau tersebar dengan **tidak normal**.

b. Uji Linieritas

Hasil perhitungan dapat dilihat pada table :

Table hasil Uji Linieritas

Variabel	F (p)		Keterangan
	Linierity	Deviation from Linierity	
<i>Work engagement</i> dan <i>Psychological capital</i>	0,000	0,166	Linier

Berdasarkan table diatas, hasil uji Linieritas pada variabel *work engagement* dan *psychological capital* diperoleh nilai F Deviation from Linierity sebesar 0,166 dan nilai F Linierity sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Maka dilihat dari hasil uji Linieritas tersebut maka variabel tersebut **linier**.

5. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji normalitas dan uji linieritas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak memenuhi syarat karena data terdistribusi **tidak normal**, sedangkan pada uji linieritas korelasi kedua variabel dikatakan **linear**. Oleh karena itu, untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi *Spearman's Rho*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan PT X wilayah

Lampung. Semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* karyawan, begitu pun sebaliknya semakin rendah *psychological capital*, semakin rendah pula tingkat *work engagement* pada karyawan.

Uji Hipotesis					
Variabel			R	P	R ²
<i>work engagement</i>	dan	<i>psychological capital</i>	0,558	0,000	0,311

PEMBAHASAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara *work engagement* dan *psychological capital*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terbukti adanya hubungan positif antara *work engagement* dan *psychological capital* pada karyawan perusahaan yang bergerak di bidang automotif wilayah Lampung.

Penelitian ini didukung oleh De Waal dan Pienaar (2013) adanya hubungan antara *work engagement* dan *psychological capital*. Bahwa *psychological capital* merupakan predictor baik pada *work engagement*, terlihat pada konsistensi *personal resource* dengan *psychological capital*. Riset membuktikan bahwa *work engagement* merupakan kunci sukses bagi perusahaan karena dapat membawa perusahaan tersebut dengan profit yang besar (Kesumaningsari, 2014). Hal ini bisa terjadi karena karyawan yang *engaged* memiliki sebuah kemampuan positif yaitu memiliki kemampuan yang baik dalam

merespon perubahan, beradaptasi dengan cepat pada suasana baru, dan mampu menuntaskan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain.

Indiriyati dan Hadi (2012) mengemukakan bahwa *work engagement* menjadi sangat krusial pada pekerja pada perusahaan yang menitikberatkan pelayanan atau jasa sebagai landasan gerak organisasinya. Pada subjek penelitian di perusahaan ini yang bergerak pada *retailer* atau pemasok penjualan barang-barang motor serta menjualkan *service* dalam bentuk fisik ataupun non fisik sehingga karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Oleh karena itu, karyawan pada perusahaan yang bergerak pada bidang automotif ini harus memiliki *work engagement* dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Berbagai proses ketegangan dan tuntutan baik dari ranah pekerjaan ataupun diluar pekerjaan dapat mengarahkan subjek pada berkurangnya *work engagement* selama bekerja. Schaufeli, dkk (2009) mengemukakan bahwa selama berkonflik individu akan diliputi proses ketegangan di dalam dirinya yang sangat menguras energi mental yang menyebabkan *work engagement* pekerja baik secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaannya menjadi berkurang.

Perilaku *work engagement* pada 100 subjek penelitian menunjukkan hasil 24 % dalam kategori sangat tinggi dan paling tinggi subjek berada dalam kategori rendah sebesar 27 %. Hal ini menunjukkan pada karyawan perusahaan yang bergerak di bidang automotif ini sebagian besar karyawan sudah memiliki perilaku *work engagement*. Pada subjek tersebut memiliki rasa semangat, dedikasi, dan penghayatan yang sudah muncul. Hasil ini sesuai dengan penelitian

Schaufeli dan Bakker (2008) adanya *work engagement* pada karyawan terlihat pada pekerjaan yang penuh dengan kepositifan dalam menjalani kondisi apapun.

Sesuai dengan konsep JD-R Bakker dan Demeuroti (2010) bahwa salah satu pendorong *work engagement* adalah *personal resource*, dimana *personal resource* sendiri memiliki dimensi yang sama dengan *psychological capital* yang mendorong seorang karyawan terlibat dengan pekerjaannya. Dalam penelitian Rostiana dan Lihardja (2003) menegaskan bahwa modal psikologis menghasilkan semangat kerja karyawan, kuat dalam keterlibatan kerja, dan sepenuhnya berkonsentrasi pada melakukan tugas-tugas yang dijalani. Selain itu, *psychological capital* juga menyebabkan munculnya perilaku altruistik karyawan, tidak mengeluh, bersedia untuk memberikan saran untuk pengembangan perusahaan, dan bersemangat untuk mempertahankan hubungan

Perilaku *psychological capital* pada 100 subjek penelitian menunjukkan hasil 23 % dalam kategori sangat tinggi dan paling tinggi subjek berada dalam kategori rendah sebesar 24 %. Hal ini menunjukkan pada karyawan perusahaan yang bergerak di bidang automotif ini sebagian besar karyawan sudah memiliki perilaku *psychological capital* dalam kategori yang rendah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat digunakan sebagai prediktor tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan perusahaan yang bergerak dibidang automotif. Sumbangan efektif antara *psychological capital* dan *work engagement* sebesar 0,311. Bahwa *psychological capital* memberikan sumbangan efektif terhadap *work engagement* sebesar 31,1 %. Artinya *work engagement* karyawan dapat dipengaruhi oleh *psychological capital*.

Sisanya ada faktor faktor lain sebesar 68,9 % yang mempengaruhi *work engagement*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian serupa yaitu dari Mujasih dkk (2013) tentang *Hubungan antara Psychological Capital dengan work engagement pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang*. Responden penelitian tersebut sebanyak 73 karyawan PT Bank Mega area Semarang. Hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement*. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*. Koefisien determinasi 51,3% dari *work engagement*. Sisanya 48,7% dideterminasi oleh faktor lain yang tidak terungkap dalam studi.

Kelemahan pada penelitian diantaranya pada skala modal psikologis yang diadaptasi oleh peneliti Luthans dan Avolio (2007) dan dilakukan translasi ke dalam versi bahasa Indonesia masih memiliki tata bahasa yang kurang jelas sehingga menyebabkan beberapa aitem pada skala gugur.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan PT X wilayah Lampung. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan, begitupun sebaliknya. Dapat dikatakan maka hipotesis dalam penelitian ini **diterima**.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian dapat mengemukakan beberapa saran yaitu:

1. Subjek Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan bahwa karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang automotif ini memiliki tingkat *work engagement* dan *psychological capital* dengan relatif rendah. Berdasarkan informasi tersebut, diharapkan karyawan pada perusahaan lebih meningkatkan lagi sikap *work engagement*. Sehingga, dengan adanya intervensi *psychological capital* maka karyawan dapat lebih baik dalam pekerjaan yang dikerjakan.

2. Peneliti selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan *tryout* dengan lebih banyak subjek penelitian sebelum melakukan penelitian guna menentukan aitem aitem yang sesuai untuk melihat aspek aspek dari *work engagement* dan *psychological capital*. Selanjutnya karena penelitian ini

menggunakan skala adaptasi, maka perlu diperhatikan dalam teknik penerjemahannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology, 15*(1), 17-28.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science, 20*(4), 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 147-154. doi : 10.1002/job.515
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international, 13*(3), 209-223. doi : 10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology, 22*(3), 309-328. doi : 10.1108/02683940710733115
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work, environment & health, 27*(4), 279-286.
- De Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-10. doi:10.4102/sajip.v39i2.1113.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widayarsi, S. D. (2016). Pengaruh perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engagement. *Mediapsi, 1*(1), 40-50.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta analysis. *Journal of applied psychology, 87*(2), 268-279.

- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 632-643. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>.
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(03), 120-125.
- Iqbal, T., Khan, K., & Iqbal, N. (2012). Job stress & employee engagement. *European Journal of Social Sciences*, 28(1), 109-118.
- Kesumaningsari, N. P. A., & Simarmata, N. (2014). Konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawati Bali pada bank di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 493-506.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572. Retrieved from : <http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of organizational behavior*, 29(2), 219-238.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 70(1), 149-171. doi :10.1016/j.jvb.2006.09.002
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Nurfaizal, Y. (2016). Modal psikologis kreatif creative psychological capital (CrePsyCap). *Pro Bisnis*, 9(2), 71-85.
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja. *CALYPTRA*, 1(1), 1-17.
- Riolli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Psychology*, 3(12), 1202-1207. doi : [10.4236/psych.2012.312A178](http://dx.doi.org/10.4236/psych.2012.312A178).

- Sapyaprapa, S., Tuicomepee, A., & Watakakosol, R. (2013). Validation of Psychological Capital Questionnaire in Thai employees. In *The Asian Conference on Psychology and the Behavioral Sciences*. p394-400.
- Simons, J. H., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1–12. doi:10.4102/sajip.v39i2.107.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi : 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. doi : <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shahnawaz, M.G., & Jefri, H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitement and organizational citizenship behavior. *Journal of the indian academy of applied psychology*, 35,78-84.
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121-141. doi : <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>