

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN
DI PT PASARAYA TOSERSAJAYA**

*Ilda Mahelda*¹,
*Stevani Chania*²,
*Sukarti Retno Palupi*³

Fakultas Psikologi
Universitas Tama Jagakarsa
Jl. Letjen. T.B. Simatupang No.152,
Jakarta 12530, Indonesia.

e-mail: ildaMahelda@gmailcom¹
StefvaniChania@gmail².com, Sukarti retno@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PT Pasaraya Tosersajaya dengan jumlah populasi 120 orang dan sampel 89 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah PCQ-24 dan UWES-9. Metode pengumpulan data menggunakan skala *psychological capital* yang terdiri dari 22 item dan skala *work engagement* yang terdiri dari 7 item. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Pearson's Product Moment*. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS *for Windows* versi 23.0 diperoleh nilai korelasi sebesar $r = 0,705$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,005$). Hal tersebut berarti Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya.

Kata kunci : *Psychological capital*; *Work engagement*

PENDAHULUAN

Salah satu fokus utama dikalangan para pebisnis di seluruh dunia adalah *work engagement* (keterikatan kerja). Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaan akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan. Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kualitas karyawan, oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang mampu terikat dengan pekerjaannya di dalam sebuah perusahaan. *Work engagement* adalah sebuah aspek positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008).

Survei yang dilakukan oleh *Gallup's Global Workplace Analytics* (2016) diperoleh hasil bahwa sebanyak 87% karyawan di dunia tidak *engaged* dengan pekerjaannya. Dari hasil survei tersebut dinyatakan bahwa dari tahun ke

tahun *work engagement* karyawan cenderung meningkat tetapi tidak terlalu signifikan. Di tahun 2016 *work engagement* karyawan sebesar 32%, lebih besar di tahun sebelumnya yang hanya sebesar 30%. Berdasarkan hasil survei *Gallup's Global Workplace Analytics* (2016) dinyatakan bahwa kurangnya *work engagement* karyawan di dunia disebabkan oleh beberapa hal antara lain karyawan kurang memiliki kepuasan dalam bekerja. Selain itu kurangnya pemberdayaan karyawan dalam perusahaan menyebabkan karyawan merasa kurang terikat dengan pekerjaannya.

Pengukuran *index engagement* karyawan oleh *Gallup's Global Workplace Analytics* (2016) dilakukan diberbagai negara termasuk di Indonesia. Survei yang dilakukan *Gallup's Global Workplace Analytics* (2016) diperoleh hasil sebanyak pekerja di Indonesia *feeling engaged* di pekerjaannya, 77% pekerja tidak *feeling*

engaged dipekerjaannya, dan 15% pekerja di Indonesia *actively disengaged*. Gallup's *Global Workplace Analytics* (2016) mengidentifikasi beberapa penyebab rendahnya *work engagement* karyawan di Indonesia antara lain meningkatnya jumlah Gen Y (*youth generations*) di Indonesia sehingga perlu dilakukannya perubahan budaya organisasi. Tingkat *turn-over* yang tinggi di Indonesia juga menyebabkan keterikatankaryawan menjadi rendah. Tingkat *turn-over* yang tinggi disebabkan oleh iklim kerja yang dinilai karyawan masih kurang kondusif bagi karir dan kesejahteraan karyawan seperti adanya ketidaksesuaian antara tawaran perusahaan dengan yang dicari karyawan sehingga *work engagement* karyawan menjadi rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Daniswara (2012) di Jakarta yang membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological*

capital dengan *work engagement* dengan $r = 0,364$, $p = 0,000$ signifikan pada L.o.S 0,01. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Rullytha Indrianti dan Dr. Cholichul Hadi, M.Psi., Psi (2012) yang membuktikan bahwa tidak ada korelasi antara *psychological capital* dengan *work engagement* di rumah sakit Surabaya dengan $r = 0,235$, taraf signifikansi 0,053. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nana Mawarita Surbakti (2013) di Sumatera Utara membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* dengan $r = 0,734$, $p = 0,000$. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti (2015) yang membuktikan adanya hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di Semarang dengan $r = 0,716$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Banyaknya jenis perusahaan di Indonesia salah satunya adalah perusahaan ritel. Bisnis ritel di Indonesia cukup

berkembang pesat terutama di ibukota Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya Mall yang berdiri di Jakarta. Berkembangnya perusahaan ritel di Indonesia sejalan dengan persaingan yang cukup ketat antar perusahaan. Dengan demikian diperlukan karyawan yang mampu memberikan kontribusi di perusahaan tempat ia bekerja serta mampu membantu perusahaan mencapai tujuan. *Human Resources Development* (HRD) memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia salah satunya bertujuan untuk membentuk hubungan antara perusahaan dengan karyawan dalam hubungan yang saling menguntungkan. Seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan di atas rata-rata, tetapi mereka juga harus mampu terikat dalam sebuah pekerjaan, memiliki sikap proaktif, dan memiliki komitmen yang tinggi dalam

standar kualitas kerja (Bakker & Demoruti, 2007).

Salah satu perusahaan ritel di Indonesia adalah PT Pasaraya Tosersajaya. PT Pasaraya Tosersajaya adalah perusahaan ritel pertama di Indonesia yang berdiri tahun 1974. PT Pasaraya Tosersajaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang fashion serta seni tradisional kerajinan khas Indonesia dan wahana bermain sambil belajar untuk anak. PT Pasaraya Tosersajaya merupakan perusahaan besar yang memiliki cukup banyak karyawan. Fasilitas yang didapatkan karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya cukup memadai diantaranya minimal gaji UMR, uang makan, tunjangan jabatan, dan tunjangan Hari Raya.

Fenomena yang ditemukan peneliti di PT Pasaraya Tosersajaya antara lain beberapa karyawan kurang memiliki dorongan yang positif dalam bekerja, misalnya beberapa karyawan kurang memiliki energi dan semangat dalam

menyelesaikan pekerjaan sehingga saat diberikan tugas baru yang lebih menantang karyawan tidak terlalu beremangat dalam mengerjakannya. Beberapa karyawan juga kurang memiliki rasa antusiasme terhadap perusahaan. Karyawan kurang melibatkan diri terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan sehingga muncul perasaan tidak peduli didalam diri karyawan. Hal tersebut apabila dibiarkan terus menerus akan menyebabkan karyawan mengalami *burn out*. *Burn out* yang dirasakan karyawan akan menyebabkan *work engagement* karyawan berkurang.

Salah satu sumber dari *work engagement* adalah *psychological capital*. *Psychological capital* adalah kondisi perkembangan positif individu yang ditandai dengan *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Pembangunan karakter karyawan beserta sumber-sumber yang dimiliki dalam *psychological*

capital akan sejalan dengan perkembangan *work engagement* (Avey, Luthans, & Jensen, 2009).

Berdasarkan pemikiran yang telah diungkapkan tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya. Hipotesa dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya.

PEMBAHASAN

Work Engagement

Work engagement pertama kali didefinisikan oleh Kahn pada tahun 1990. Kahn (1990) mendefinisikan *work engagement* sebagai “*The harnessing of*

organizational members selves to their work". *Work engagement* adalah sejauh mana individu memiliki perhatian dan mampu menyerap performansi dari pekerjaannya (Kahn, 1990). Kahn (1990) berpendapat bahwa *work engagement* adalah ketika karyawan merasa terikat, tidak hanya fisik saja yang terikat dalam pekerjaannya, tetapi pikiran dan emosi karyawan juga saling terikat dalam bekerja. Hal tersebut akan menimbulkan semangat kerja pada karyawan. Level dari *work engagement* karyawan terdiri dari jumlah energi dan dedikasi yang berkontribusi dalam setiap pekerjaan (Kahn,1990).

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai "A positive, fulfilling, work – related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption". *Work engagement* merupakan dorongan dan pusat pemikiran yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki ciri – ciri *vigor, dedication,* dan

absorption (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002).

Federman (2009) menyatakan bahwa *work engagement* adalah derajat saat karyawan mampu berkomitmen pada sebuah organisasi dan hasil dari komitmen itu adalah cara karyawan bekerja dan masa bekerja karyawan. Hewit (2008) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu sikap yang positif dari pegawai dan perusahaan yang terdiri dari komitmen, keterlibatan, dan keterikatan kerja terhadap nilai budaya dan pencapaian tujuan perusahaan. *Work engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan persepsi karyawan secara kolektif dengan menunjukkan performa kerja yang tinggi, komitmen, serta loyaltas (Kingsley & Associates, 2008).

Psychological Capital

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007, p:3) mendefinisikan *psychological capital* sebagai :

“Is an individual’s psychological state of development and is characterized by : (1) having confidence to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging task (self efficacy); (2) making a positive attribution about succeeding now and in the future (optimism); (3) persevering toward goals and when necessary, redirecting paths to goals in order to succeed (hope); and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond to attain success(resiliency).

Psychological capital adalah suatu kondisi perkembangan *psychological state* positif individu yang memiliki karakteristik:

1).Memiliki keyakinan akan kemampuan diri sendiri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup supaya berhasil dalam menyelesaikan tugas – tugas yang menantang (*self efficacy*); (2) Membuat atribusi positif tentang kesuksesan dimasa sekarang dan masa yang akan datang (*optimism*); (3)Memiliki harapan untuk mencapai tujuan dan mampu mengalihkan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan apabila diperlukan (*hope*); dan (4) Saat

dihadapkan pada suatu masalah dan rintangan mampu bertahan dan kembali bangkit untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Psychological capital merupakan pendekatan baru yang dikembangkan dan diterapkan dalam *setting* tempat kerja yang digunakan untuk menjaga keselarasan antara tujuan pribadi dan organisasi dan kesesuaian pekerjaan. Keempat karakteristik *psychological capital* merupakan satu kesatuan yang mampu memprediksi performa kerja dan kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan masing – masing karakteristik yang berdiri sendiri (Luthans, Youssef,& Avolio, 2007). *Psychological capital* merupakan *psychological states* positif individu dan bukan merupakan *psychological traits* (Ensvick,2005). *Trait* merupakan karakteristik yang relatif menetap dalam diri individu, sedangkan *state* melibatkan tingkah laku, pikiran, dan tindakan yang

dapat dipelajari dan dikembangkan oleh setiap individu (Ensvick,2005). *Psychological capital* dapat berkembang sepanjang waktu (Luthans, Youssef, Avolio, 2007). *Psychological capital* merupakan aset yang dapat dikembangkan sehingga mampu membantu perusahaan dalam mencapai kinerja yang efektif dan hasil yang diinginkan (Freeman, 1984).

Dinamika Hubungan Antara Psychological

Capital dengan Work Engagement

Menurut Bakker dan Demerouti (2007) *work engagement* di peroleh dari beberapa faktor, antara lain sumber kerja (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*). *Job resources* merupakan aspek fisik, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk mencapai target pekerjaan serta menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan diri. *Personal resources*

merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan yang biasanya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan mampu untuk memanipulasi, mengontrol, dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan kemampuan dan keinginannya (Demerouti dkk, 2001).

Sweetman dan Luthans (2010) menyatakan bahwa *psychological capital* merupakan *personal resources* yang mendukung *work engagement*. *Psychological capital* merupakan salah satu konsep yang berfokus pada modal apa saja yang ada didalam diri individu dan apa yang bisa dihasilkan oleh individu tersebut. Karyawan yang memiliki kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keyakinan yang dimiliki, memiliki dedikasi yang tinggi, mampu terabsorpsi dengan pekerjaannya, dan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas menandakan bahwa karyawan memiliki

modal psikologis dan cenderung akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Partisipan

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT Pasaraya Tosersajaya di Jakarta Selatan yang berjumlah 120 orang. Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel oleh Sugiyono (2016) untuk jumlah populasi 120 orang maka sampel yang digunakan sebanyak 89 orang dengan taraf kesalahan 5%.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan karakteristik tertentu (Sugiyono,2016) yaitu: merupakan karyawan tetap PT Pasaraya Tosersajaya, Lama bekerja minimal 2 tahun, berusia 25-45 tahun, dan minimal pendidikan SMA.

Desain

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah - kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian korelasional. Metode korelasional sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin meneliti hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). *Independent Variable* dalam penelitian ini adalah *Psychological Capital*, sedangkan *Dependent Variable* dalam penelitian ini adalah *Work Engagement*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala psikologi. Skala psikologi berisi pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan serta disusun dan disebarkan untuk mendapatkan informasi atau keterangan dari sumber data yaitu subyek penelitian (Azwar,2013). Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *psychological capital* dan skala *work engagement*.

Prosedur

Prosedur awal dalam melakukan penelitian adalah perizinan. Perizinan ini dilakukan terhadap pihak-pihak terkait yang nantinya terlibat dalam penelitian. Pertama peneliti meminta surat izin penelitian dari Sekretariat Universitas Tama Jagakarsa dengan Nomor: 01/Utama-J/II/2017 dan ditujukan kepada Human

Capital PT Pasaraya Tosersajaya. Pada tanggal 18 April 2017 didapatkan izin untuk melakukan penelitian kepada karyawan PT Pasaraya Tosersajaya yang dilakukan pada bulan Mei 2017 di Pasaraya Blok M, Jakarta Selatan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Pasaraya Tosersajaya yang berjumlah 89 orang berdasarkan tabel penentuan sampel Sugiyono (2016). Dalam pengambilan data penelitian, peneliti dibantu oleh *staff Human Capital* PT Pasaraya Tosersajaya dalam mencocokkan data - data karyawan yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti. Setelah data-data karyawan sesuai dengan karakteristik peneliti mulai mengambil data untuk penelitian.

Sebelum melakukan penelitian peneliti mempersiapkan alat pengumpulan data yang terdiri dari skala *psychological capital* dengan menggunakan teori Luthans, Youssef, & Avolio (2007) dan

skala *work engagement* dengan menggunakan teori Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002). Skala *psychological capital* dan skala *work engagement* memiliki enam alternatif jawaban yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Alternatif jawaban terdiri dari Sangat Tidak Sesuai, Tidak Sesuai, Agak Tidak Sesuai, Agak Sesuai, Sesuai, dan Sangat Sesuai.

Setelah melakukan ujicoba dari 24 item skala *psychological capital* 2 item gugur dan 22 item valid. Sedangkan pada skala *work engagement* 7 item valid dan 2 item gugur. Item yang digunakan dalam penelitian ini adalah item yang valid. Jumlah total item untuk penelitian sebanyak 29 item.

Setelah melakukan uji coba pada alat ukur penelitian, peneliti melakukan pengambilan data pada sampel penelitian berjumlah 89 orang karyawan PT Pasaraya

Tosersajaya. Pengambilan data dilakukan pada hari Senin tanggal 19 Juni 2017 di Pasaraya Blok M, Jakarta Selatan. Selama pengambilan data peneliti dibantu oleh *staff Human Capital* PT Pasaraya Tosersajaya dalam membagikan alat ukur penelitian. Setelah data responden terkumpul lalu dilakukan analisis data.

Teknik Analisis

Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik analisa statistik "*Product Moment* dari *Karl Pearson*". Apabila (p) yang diperoleh dari analisa terhadap korelasi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan atau $p < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima (H_a). Apabila (p) yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan atau $p > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti tidak ada hubungan antara variabel IV dan variabel DV.

Semua analisis statistik dilakukan dengan pengolahan data pada program komputer dengan menggunakan SPSS *for Windows* versi 23.0.

ANALISIS DAN HASIL

Peneliti melakukan pengujian validitas, reliabilitas, korelasi, dan uji normalitas setelah pengambilan data. Skala *psychological capital* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α)=.933 dan uji validitas memperoleh nilai KMO sebesar .872. Sedangkan skala *work engagement* memiliki *Cronbach's Alpha* nilai (α) = .857 dan uji validitas memperoleh nilai KMO .829. Hal tersebut menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Sebelum dilakukan pengujian statistik, maka terlebih dahulu dilakukan perumusan hipotesa penelitian, yaitu: Pertama, Hipotesis Nol (H_0) yang berbunyi tidak ada hubungan antara

psychological capital dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya. Kedua, Hipotesis Alternatif (H_a) yang berbunyi ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya.

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik *Pearson's Product Moment* dengan bantuan program SPSS 23.00 *for windows*. Hasil pengujian hipotesa terhadap 89 karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya menunjukkan koefisien korelasi antara religiusitas dengan kematangan emosi sebesar .705 dengan taraf signifikansi .000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa “ada hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya” diterima.

Penjelasan diatas mengarah pada kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan PT Pasaraya Tosersajaya. Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement* karyawan dan semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement* karyawan.

| Variabel | Kategorisasi | Rentang nilai | Jumlah Subjek | Persentase |
|------------------------------|--------------|----------------------------|---------------|------------|
| <i>Psychological Capital</i> | Tinggi | $X > 115,70$ | 15 | 16.9% |
| | Sedang | $89,24 \leq X \leq 115,70$ | 58 | 65.2% |
| | Rendah | $X < 89,24$ | 16 | 18.0% |
| <i>Work Engagement</i> | Tinggi | $X > 37,60$ | 18 | 20.2% |
| | Sedang | $32,92 \leq X \leq 37,60$ | 14 | 15.7% |
| | Rendah | $X < 32,92$ | 57 | 64.0% |

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnov*, diperoleh hasil *Asmp.sig* 0,200 untuk *psychological capital* dan 0,200 untuk *work engagement*. Berdasarkan hasil tersebut maka data yang diperoleh berdistribusi normal. Selanjutnya peneliti melakukan pengkategorian tingkat religiusitas dan kematangan emosi, sebagai berikut:

Peneliti juga melakukan analisis tambahan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif dari *psychological capital* terhadap *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya. Besarnya sumbangan efektif yang diperoleh adalah sebesar 0,497 yang berarti bahwa sumbangan efektif dari *psychological capital* terhadap *work engagement* sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti saat ini.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan. Hasil penelitian ini mendapatkan koefisien korelasi sebesar 0,705 dengan taraf signifikansi 0,000 ($P < 0,005$). Hal tersebut membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan PT Pasaraya Tosersa Jaya. Artinya semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Daniswara (2008) mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Hal tersebut dapat diartikan

bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan *work engagement* karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Nana Mawarita Surbakti (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi sehingga karyawan mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* merupakan salah satu aspek psikologis individu yang menjadi faktor yang berpengaruh bagi munculnya *work engagement*.

Penelitian tersebut semakin memperkuat hasil penelitian peneliti yang mendapatkan hubungan yang signifikan dengan arah positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya. *Psychological capital* mampu membangun *work engagement* pada diri seorang karyawan (Hodges, Sweetman, & Luthans, 2010) sehingga *work engagement* dapat diprediksi secara signifikan dengan *psychological capital* (Seaton, 2011).

Psychological capital merupakan *personal resources* (sumber daya pribadi) yang digambarkan dengan karakteristik yang dimiliki karyawan yang dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan mampu untuk memanipulasi, mengontrol, dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan kemampuan dan keinginan (Demerouti dkk, 2001). *Psychological Capital* merupakan salah satu konsep yang berfokus pada modal apa saja yang ada didalam diri individu dan apa yang bisa

dihasilkan oleh individu tersebut. Karyawan yang memiliki kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keyakinan yang dimiliki, berdedikasi tinggi, mampu terabsorpsi dengan pekerjaannya, dan memiliki semangat dan harapan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki modal psikologis dan akan merasa *engaged* dengan pekerjaannya.

Besarnya sumbangan efektif yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,497 yang berarti bahwa sumbangan efektif dari *psychological capital* terhadap *work engagement* sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti saat ini seperti : motivasi (William Raymond, 2012), *self determination* (Ariani, 2013), dan *perceived organizational support* (Grace & Cholibul, 2013).

Berdasarkan perhitungan mean dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for*

windows pada variabel *psychological capital* mendapatkan nilai mean sebesar 102,47 yang berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Pasaraya Tosersajaya memiliki *psychological capital* yang cukup. Karyawan cukup mampu menjaga keselarasan antara tujuan pribadi dengan kesesuaian pekerjaan dan memiliki *performance* kerja yang cukup sehingga memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Sedangkan pada variabel *work engagement* diperoleh nilai mean sebesar 32,91 yang berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Pasaraya Tosersajaya memiliki *work engagement* yang cukup. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki modal psikologis yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan. Karyawan juga memiliki dorongan dan pemikiran positif yang cukup dengan pekerjaannya sehingga

karyawan cukup merasa *engaged* dengan pekerjaannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan di PT Pasaraya Tosersajaya. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *psychological capital* karyawan maka semakin tinggi *work engagement* karyawan dan semakin rendah *psychological capital* karyawan maka semakin rendah pula *work engagement* karyawan.

Saran

Saran teoritis dalam penelitian ini yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat diteliti lebih lanjut mengenai factor - faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* dengan subjek yang berbeda. Dalam penelitian ini sudah diteliti

berdasarkan faktor *psychological capital* tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi *work engagement*. Dari hasil penelitian ini maka disarankan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan atau melanjutkan penelitian lebih lanjut hendaknya menggunakan sampel yang berbeda, jumlah populasi yang lebih banyak serta dapat menghubungkan variabel lain yang turut mempengaruhi *work engagement*.

Saran praktis bagi PT Pasaraya Tosersajaya Khususnya *human capital* PT Pasaraya Tosersajaya agar membantu meningkatkan *work engagement* karyawan dengan meningkatkan *psychological capital* seperti membantu karyawan dalam menetapkan tugas yang jelas dan terukur sehingga karyawan yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mengapresiasi keberhasilan karyawan, membantu karyawan dalam membuat perencanaan untuk mencapai kesuksesan, memberi dukungan kepada karyawan serta

membantu karyawan dalam mengatasi kegagalan, konflik, dan perubahan tanggung jawab.

Dengan memberikan dukungan secara emosional kepada karyawan rasa optimisme dalam diri karyawan akan meningkat sehingga karyawan akan merasa bersemangat dan mampu menyelesaikan tugas. *Work engagement* akan meningkat jika karyawan memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki keinginan kuat, memiliki keberanian untuk menyelesaikan tugas dan memiliki konsentrasi yang tinggi. Hal tersebut dapat dicapai apabila *human capital* PT Pasaraya Tosersajaya turut serta dalam meningkatkan *psychological capital* karyawan sehingga *work engagement* karyawan juga akan meningkat.

Bagi karyawan PT Pasaraya Tosersajaya agar dapat meningkatkan *work engagement* dengan lebih meningkatkan *psychological capital* khususnya rasa optimisme supaya karyawan lebih mampu

melihat secara positif dan realistis terhadap berbagai hal yang terjadi dan agar karyawan memiliki keyakinan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian tujuan.

REFERENSI

- Avey, J.B., Luthans, F., Jensen, S.M. 2009. Psychological capital : A Positive Resource For Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*. September – Oktober 2009, Vol. 48, No. 5, Pp. 677 – 693 © 2009 Wiley Periodicals, Inc.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi edisi II*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model : State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Blizzard, D.B.A. (2002). Nurses may be satisfied, but are they engaged (diakses pada 10 Mei 2017).
- Daniswara, A. (2012). Hubungan Antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* Pada Perawat. *Skripsi*. (Tidak Diterbitkan). Universitas Indonesia.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands : Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Gallup. (2016). Gallup study : Engage Employees Inspire Company Innovation: National Surveys Finds That Passionate Workers Are Most Likely To Drive Organization Forward. *The Gallup Management Journal*. Tersedia pada <http://gmj.gallup.com/content/248800/GallupStudyEngagedEmployeesInspireCompany.aspx>
- Indrianti, Rullyta., & Cholibus Hadi. (2012). Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 01(02), 110-122.
- Luthans, F., Youssef. C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital : Developing The Human Competitive Edge*. New York : Oxford University Press.
- Nugroho, Dwi Ari., Endah Mujiasih., Unika Prihatsani. *Jurnal Psikologi undip*, 12(2), 191- 204.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout and Work Engagement : Three of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well Being?. *Applied Psychology : An International Review*, 57(2), 173-203.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surbakti, Nana Mawarita. (2013). Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Skripsi*. (Tidak diterbitkan). Universitas Sumatera Utara.

Sweetman, D Luthans, F Avey B.J.
Luthans,J.B.(2010).Relationship.
Between Positive Psychological
Capital and Creative
Performance.Article first published
online:3 OCT 2010.

Willoughby, C.M. (2011). A Critical
Literature Review Exploring Work
Engagement In The Nursing
Profession (Disertasi). *Diambil dari
Proquest Dissertation and Theses
database.* (UMI No. 3480027).