

**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(STUDI PADA PEGAWAI BBIHPMM)**

SKRIPSI

Pembimbing:

Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:

Risky Maghfirah Lukman

C021201025



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2024**



**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(STUDI PADA PEGAWAI BBIHPMM)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

**Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Oleh:

**Risky Maghfirah Lukman
C021201025**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2024**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* (STUDI PADA PEGAWAI BBIHPMM)

Disusun dan diajukan oleh:

**Risky Maghfirah Lukman
C021201025**

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diseminarkan
pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

Makassar,2024

Pembimbing I



Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
NIP. 198103132018016001

Pembimbing II



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP.198702182019031005

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 198107252010121004



SKRIPSI

KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* (STUDI PADA PEGAWAI BBIHPMM)

disusun dan diajukan oleh:
Risky Maghfirah Lukman
C021201025

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 27 September 2024

Menyetujui,

Panitia Penguji

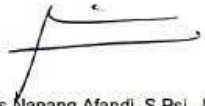
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	2. 
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Triani Arfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Prof. dr. Agus Salim Bukhori, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK(K)
NIP. 19700821 199903 1 001


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004



PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali karya yang menjadi acuan referensi yang dituliskan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, Mei 2024

Yang membuat Pernyataan,



Risky Maghfirah Lukman
NIM. C021201025



ABSTRAK

Risky Maghfirah Lukman, C021201025, Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* (Studi Pada Pegawai BBIHPMM), Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, 2024.

xviii + 79 halaman. 5 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada pegawai instansi BBIHPMM. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 105 pegawai dengan rincian PNS sebanyak 47 orang, PPPK sebanyak 4 orang, dan pegawai kontrak sebanyak 54. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Utrecht Work Engagement Scales* (UWES) untuk mengukur *work engagement* dan skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) untuk mengukur *psychological capital*. Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis. Hasil analisis data menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.206, koefisien B sebesar 0,556, dan nilai R sebesar 0,45. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada pegawai instansi BBIHPMM adalah sebesar 20.6% dan setiap penambahan satu poin ketahanan diri akan meningkatkan *work engagement* sebesar 0,556. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* adalah positif, yaitu semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement* pegawai di instansi BBIHPMM.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Modal Psikologis, Keterikatan Karyawan, Instansi Pemerintahan

Daftar Pustaka, 69 (2002, 2024)



Optimized using
trial version
www.balesio.com

ABSTRACT

Risky Maghfirah Lukman, C021201025, *Contribution of Psychological Capital to Work Engagement (Study on BBIHPMM Employees)*, Undergraduate Thesis, Faculty of Medicine, Department of Psychology, Hasanuddin University, 2024.

xviii + 79 pages, 5 appendices

This study aims to determine the contribution of psychological capital to work engagement in agency BBIHPMM employees. The number of subjects in this study was 105 employees, with details of 47 civil servants, 4 PPPK, and 54 contract employees. The measuring instrument used in this study is The Utrecht Work Engagement Scales (UWES) to measure work engagement and the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) scale to measure psychological capital. Simple linear regression analysis was used in this study to test the hypothesis. The results of the data analysis showed that r^2 value is 0.206, coefficient B is 0.556, and the R values is 0.45. These results indicate that the contribution of psychological capital to work engagement in agency BBIHPMM employees is 20.6% and every additional point of psychological capital will increase work engagement in the amount of 0.556. These results also show that the relationship between psychological capital and work engagement is positive, that is, the higher the psychological capital, the higher the work engagement of employees in agency BBIHPMM.

Keywords: Work Engagement, Psychological Capital, Employee Engagement, Government Agencies

Bibliography, 69 (2002, 2024)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil alamin. Puji dan syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* (Studi Pada Pegawai BBIHPMM)”. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta para sahabat, keluarga, para pengikutnya dan penerus perjuangan hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini terdapat banyak hambatan-hambatan yang dirasakan penulis selama prosesnya. Sehingga, proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari *support*, motivasi, dan doa dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati perkenankan penulis mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Lukman Amin, S.Pi., SH., MH (Alm) dan Ibu Sitti Suleha Yasin, S.Pi., MM. serta kakak, yaitu Nurul Azzahra Lukman, S.Pi dan adik, Muh. Aldy Azzuhri Lukman. Beliau tak henti-hentinya memberikan semangat, bantuan, serta doa-doa kepada penulis untuk menyelesaikan studi dengan cepat.
2. Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada dosen pembimbing yang sangat luar biasa, Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. selaku pembimbing I dan Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan dan saran, serta ilmunya kepada penulis. Terima kasih atas dukungan dan dorongan, kepercayaan, dan kesempatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat berproses dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.



kepada Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.SC selaku pembahas I dan Ibu Rezky
iani Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembahas II. Terima kasih atas

masukan dan saran, serta arahnya yang membangun kepada penulis dalam memperbaiki dan menyusun skripsi menjadi lebih baik.

4. Terima kasih dan rasa syukur kepada dosen Pembimbing Akademik Ibu Triani Arfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog; kepada Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA selaku ketua Prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin; kepada Bapak dan Ibu Dosen Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin; Kepada Tenaga Kependidikan dan seluruh staff Prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin yang telah memberikan pelajaran berharga, membantu, memfasilitasi, dan membentuk penulis menjadi manusia yang lebih baik selama berproses dan berkuliah di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.
5. Kepada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Hasil Perkebunan, Mineral Logam, dan Maritim (BBIHPMM) dan seluruh pegawai yang memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan berpartisipasi serta mendukung penulis dalam penelitian ini.
6. Kepada seluruh Keluarga besar serta seluruh sepupu-sepupu penulis (Nunu, Nana, Nadiyah, Caca, dan lainnya) yang selalu memberikan *support* dan membantu berupa material maupun non material.
7. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan di Psikologi (Andi Ariqah Hanafiah, A. Dala Delfiana, Nurul Ainayah, Nurul Syaharani, Shofiyah Z, Nurhijah Aliya, William Wicaksana, dan Haiqal Aliftiansyah) yang telah kebersamai, membantu, berbagi ilmu bersama selama berproses di Psikologi.
8. Kepada sahabat penulis Arfifah Armin, S.KG dan Averina Gracelia, S.Kom yang senantiasa menjadi tempat berkeluh kesah, memberi *support*, memberi energi positif, dan selalu memberi saran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan cepat.



kepada seluruh teman-teman angkatan 2020 "*PsycheAltair*". Terima kasih atas kenangan, kolaborasi, dan kebersamaan yang telah dijalin selama

berproses “menjadi” di Psikologi Universitas Hasanuddin. Terima kasih telah menjadi bagian dari penulis dalam melalui proses hidup.

10. Teruntuk diri saya sendiri saya ucapkan terima kasih karena telah berjuang dan bertahan hingga akhir dari proses pengerjaan skripsi ini. Terima kasih karena selalu mengatasi rasa sulit dalam dinamika skripsi dan tidak mudah putus asa untuk terus mengerjakan skripsi. Terima kasih karena selalu yakin dan berpikir positif untuk hal-hal di masa depan untuk memotivasi diri sendiri mengerjakan skripsi.

Makassar, Mei 2024



Risky Maghfirah Lukman



DAFTAR ISI

Halaman Judul	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Lembar Pengesahan.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 <i>Work Engagement</i>	10
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	10
2.1.2 Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	11
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	12
2.1.4 <i>Job Demand Resource Theory</i>	13
2.2 <i>Psychological Capital</i>	16
. Definisi <i>Psychological Capital</i>	16
! Aspek-aspek <i>Psychological Capital</i>	17
ubungan antara <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i>	19



2.4 Kerangka Konseptual	22
2.5 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Desain Penelitian	25
3.3 Variabel Penelitian	26
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
3.4.1 <i>Work Engagement</i>	26
3.4.2 <i>Psychological Capital</i>	27
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6.1 Skala <i>Work Engagement</i>	28
3.6.2 Skala <i>Psychological Capital</i>	29
3.6.3 Uji Validitas	30
3.6.4 Uji Reliabilitas	31
3.7 Teknik Analisis Data.....	33
3.7.1 Analisis Deskriptif	33
3.7.2 Uji Asumsi.....	33
3.8 Pelaksanaan Penelitian.....	36
3.9 <i>Timeline</i> Kegiatan.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Karakteristik Partisipan Penelitian	37
4.1.1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Usia.....	37
4.1.2 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.3 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Pendidikan.....	39
4.1.4 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Masa Kerja	40
4.1.5 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Kepegawaian	41
4.1.5.1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Pernikahan	42
4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel.....	43
4.1.7 Gambaran <i>Work Engagement</i> Partisipan Penelitian	43



4.2.1.1	Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Usia	45
4.2.1.2	Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.1.3	Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Pendidikan	47
4.2.1.4	Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Masa Kerja	48
4.2.1.5	Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	49
4.2.1.6	Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	50
4.2.2	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Partisipan Penelitian.....	51
4.2.2.1	Gambaran <i>Self-Efficacy</i> Partisipan Penelitian	53
4.2.2.2	Gambaran <i>Hope</i> Partisipan Penelitian.....	55
4.2.2.3	Gambaran <i>Optimism</i> Partisipan Penelitian	57
4.2.2.4	Gambaran <i>Resiliency</i> Partisipan Penelitian.....	59
4.2.2.5	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Usia.....	61
4.2.2.6	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.2.7	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Pendidikan	63
4.2.2.8	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4.2.2.9	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Status Kepegawaian ...	65
4.2.2.10	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Status Pernikahan	66
4.3	Hasil Uji Hipotesis	67
4.3.1	Uji Asumsi	67
4.3.2	Uji Hipotesis.....	68
4.3.3	Hubungan antara Karakteristik Partisipan dengan <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i>	70
4.4	Pembahasan	72
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran	78
5.2.1	Saran untuk Instansi BBIHPMM.....	78
5.2.2	Saran untuk Peneliti Selanjutnya	78



PUSTAKA

AN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i>	29
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Psychological Capital</i>	30
Tabel 3.3 Kriteria Reliabilitas Alat Ukur	31
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas <i>The Utrecht Work Engagement Scales</i>	32
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas <i>Psychological Capital</i>	32
Tabel 3.6 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test	34
Tabel 3.7 Uji Linearitas	35
Tabel 3.8 Estimasi Pelaksanaan Penelitian	36
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik <i>Work Engagement</i>	43
Tabel 4.2 Skor Penormaan <i>Work Engagement</i>	43
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik Variabel <i>Psychological Capital</i> Responden Penelitian	51
Tabel 4.4 Skor Penormaan <i>Psychological Capital</i>	51
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Dimensi <i>Self-Efficacy</i> Responden Penelitian	53
Tabel 4.6 Skor Penormaan <i>Self-Efficacy</i>	53
Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Dimensi <i>Hope</i> Responden Penelitian	55
Tabel 4.8 Skor Penormaan <i>Hope</i>	55
Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Dimensi <i>Optimism</i> Responden Penelitian	57
Tabel 4.10 Skor Penormaan <i>Optimism</i>	57
Tabel 4.11 Deskriptif Statistik Dimensi <i>Resiliency</i> Responden Penelitian	59
Tabel 4.12 Skor Penormaan <i>Resiliency</i>	59
3 Uji Normalitas	67
4 Uji Linearitas	67



Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Dimensi <i>Psychological Capital</i>	69
Tabel 4.17 Hasil Uji <i>Bivariate Correlations</i>	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Usia.....	37
Gambar 4.2 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4.3 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Pendidikan	39
Gambar 4.4 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Masa Kerja	40
Gambar 4.5 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Kepegawaian	41
Gambar 4.6 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Pernikahan	42
Gambar 4.7 Diagram Penormaan <i>Work Engagement</i> Responden	44
Gambar 4.8 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Usia	45
Gambar 4.9 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.10 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Pendidikan.....	47
Gambar 4.11 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Masa Kerja	48
Gambar 4.12 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	49
Gambar 4.13 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	50
Gambar 4.14 Diagram Penormaan <i>Psychological Capital</i> Responden.....	52
Gambar 4.15 Diagram Penormaan <i>Self-Efficacy</i> Responden	54
Gambar 4.16 Diagram Penormaan <i>Hope</i> Responden	56
Gambar 4.17 Diagram Penormaan <i>Optimism</i> Responden	58
Gambar 4.18 Diagram Penormaan <i>Resiliency</i> Responden	60
4.19 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Usia	61
4.20 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.21 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Pendidikan	63



Gambar 4.22 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Gambar 4.23 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Status Kepegawaian.	65
Gambar 4.24 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Status Pernikahan	66



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 - Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 2 - Surat Persetujuan Izin Penelitian
- Lampiran 3 - Skala Penelitian
- Lampiran 4 - Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 - Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau instansi berperan sebagai penggerak utama dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak organisasi atau instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan (Agustini et al, 2022). Pegawai dengan dedikasi, semangat, dan antusias yang tinggi dapat memberikan kesungguhannya dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2013). Pegawai dengan semangat dan antusias yang tinggi dapat menunjukkan pegawai yang bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam sebuah instansi (Pohan, 2017). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dedikasi, semangat, dan antusias tinggi dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik, karyawan yang disiplin, dan dapat bertanggung jawab dalam tugasnya.

Pegawai sebagai sumber daya manusia harus mempunyai beberapa hal yang penting seperti kualitas diri yang baik dan juga rasa keterikatan yang tinggi terhadap sebuah instansi. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk membantu sebuah instansi mencapai tujuannya dalam menghadapi persaingan. Apabila pegawai mempunyai rasa *engage* pada suatu instansi, maka pegawai akan memiliki kesadaran yang tinggi untuk memberikan performa terbaiknya untuk instansi tersebut (Hariyadi, ehingga pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah



instansi, dan tanpa adanya peranan pegawai maka kegiatan instansi tidak berjalan dengan optimal.

Work engagement telah menjadi topik penting dalam banyak penelitian karena memiliki pengaruh yang besar pada perilaku pegawai, seperti kepuasan dalam pekerjaan, kinerja, intensi *turnover* dan aspek lainnya. *Work engagement* yang tinggi pada pegawai mampu memberikan dorongan yang tinggi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya saat menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Ketika para pegawai memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan instansi tempat mereka bekerja, maka pegawai akan memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan sebuah instansi tersebut (Ramadhani, 2021).

Sebuah penelitian mengenai tingkat *work engagement* pegawai seluruh dunia yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2022. Studi tersebut menunjukkan bahwa hanya sebesar 23% pegawai dari penelitian yang dilakukan di 300 negara yang *engaged* di tempat kerja mereka. Termasuk di Indonesia, Gallup juga melakukan penelitian mengenai *work engagement* pada tahun 2022 yang menunjukkan bahwa pegawai di Indonesia memiliki tingkat *engaged* sebesar 24% dan *not engage* sebesar 68% serta *actively disengaged* 8% terhadap pekerjaannya. Selain itu, studi dari Towers Watsons dalam *Global Workforce Study* (2014) juga mencatat bahwa 67% pegawai di Indonesia tidak menunjukkan *engagement* yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Maka, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di atas dapat dikatakan bahwa Indonesia memiliki *work engagement* yang rendah dengan se pegawai tidak *engaged* yang lebih tinggi dibanding dengan pegawai yang terhadap pekerjaan mereka.



Work engagement pertama kali didefinisikan oleh William Kahn (1990) yaitu *engagement* merupakan sebuah kondisi dimana individu memiliki kemampuan untuk terlibat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas baik secara fisik, kognitif maupun secara emosional. Kustya & Nugraheni (2020) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah kondisi dimana pegawai mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan dan mencurahkan apa yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sebaik mungkin. Individu yang memiliki keterikatan yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaganya dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal (Bakker, Leiter, 2010). Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh Mobley (2011) bahwa pegawai memiliki kecenderungan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya karena kurang menemukan kepuasan dan kemaknaan dalam pekerjaannya. Sehingga, berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa *work engagement* merupakan hal yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik di suatu instansi atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aaron (2011) menunjukkan bahwa ketika seorang pegawai merasa tertarik (*engage*) terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan menunjukkan performansi yang lebih baik dan membawa keuntungan bagi instansi tersebut dengan adanya keberhasilan pencapaian suatu tujuan yang telah dibuat. Sebaliknya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Solomon & Sridevi (2010) menyatakan bahwa pegawai yang *disengaged* akan membuat

negatif pada instansi, karena pegawai yang bekerja dalam instansi tersebut dengan enggan, rendah produktivitas dan menunjukkan tingkat absensi



yang tinggi. Pegawai yang merasakan adanya hubungan baik antar pegawai hingga merasakan kepuasan di tempat kerja akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan tujuan sebuah organisasi. Sementara, pegawai yang kurang merasakan adanya hubungan baik, tidak merasakan kepuasan akan meninggalkan suatu tanggung jawab juga proses dalam mencapai tujuan organisasi (Shmailan, 2016).

Kecenderungan *work engagement* juga terjadi di instansi-instansi pemerintahan salah satunya di Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali yang dilakukan oleh Ni Putu & Made Dian (2022). Penelitian tersebut menemukan bahwa balai memiliki beberapa kendala kinerja pegawai salah satunya mengenai keterikatan kerja pegawai. Fenomena yang terjadi adalah kurangnya keterikatan pegawai dalam bekerja yang menyebabkan kinerja pegawai belum optimal seperti halnya para pegawai kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Hasil Perkebunan, Mineral Logam, dan Maritim (BBIHPMM) adalah Unit Layanan Teknis di bawah naungan Eselon 1 Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri Kementerian Perindustrian yang memiliki tugas pokok dan fungsi memberikan Layanan Jasa Industri untuk mewujudkan pengembangan daya industri yang bersaing serta ramah terhadap lingkungan. Visi dari BBIHPMM menjadi lembaga yang akuntabel, adaptif, kolaboratif dan berorientasi pelayanan dalam mewujudkan industri nasional yang mandiri dan berdaya saing. Adapun Misi-nya meningkatkan kemandirian, daya saing dan kolaborasi industri melalui pemanfaatan infrastruktur dan revitalisasi standardisasi,



asi pemanfaatan teknologi industri jasa industri dan industri hijau. kan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di BBIHPMM menunjukkan

bahwa pegawai memiliki kecenderungan kurang *engagement*. Fenomena yang terjadi yaitu; 1) Terdapat pegawai yang datang tidak sesuai dengan jam kantor, 2) Ketika bekerja, pegawai sering merasa lelah dan bosan serta memiliki konsentrasi yang rendah, 3) Pegawai seringkali merasa stres akibat pekerjaan yang dimiliki.

Sweetman & Luthans (2010) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological capital*. Yaitu aspek-aspek yang ada di dalam *psychological capital* mempunyai hubungan positif dengan *work engagement* karyawan dalam pekerjaannya. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rostiana dan Lihardja (2013) menemukan bahwa *psychological capital* dapat mempengaruhi *work engagement*. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa *psychological capital* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kebiasaan kerja pada pegawai. Suharianto dan Effendy (2015) juga menemukan hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*, hasil penelitian menjelaskan bahwa keadaan mental positif mendorong karyawan untuk terikat dengan pekerjaannya. Nugroho et al. (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *psychological capital* pada karyawan dapat menimbulkan perilaku sikap percaya diri, optimis dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi dan tidak mudah putus asa.

Psychological capital merupakan kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan (Nelsoon dan Cooper dalam Kusuma & Prihatsanti, 2016). Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menjelaskan empat aspek utama dari *psychological capital* adalah *self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu akan

sendiri, *optimism* yaitu individu membuat pemahaman mengenai diri sendiri sifat positif, *hope* mengacu pada keadaan motivasi positif individu yang



didasarkan pada rasa interaktif yang berasal dari keberhasilan, dan *resiliency*, yaitu kemampuan individu untuk bangkit dari keterpurukan, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan. Berdasarkan penjelasan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* merupakan kondisi positif individu yang memiliki keyakinan diri, optimis, tekun, dan harapan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan.

Psychological capital sangat berperan besar dalam meningkatkan *work engagement*. Hal tersebut dikarenakan *psychological capital* dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah serta mampu membantu mencapai tujuan organisasi dengan baik. Tetapi, berdasarkan hasil wawancara peneliti di kantor BBIHPMM terdapat beberapa fenomena terkait *psychological capital* yang terjadi berdasarkan hasil wawancara, yaitu; 1) Pegawai sulit dalam menghadapi masalah atau kesulitan yang muncul, 2) Pegawai sulit beradaptasi dengan cepat jika terdapat perubahan yang ada dalam balai, 3) Pegawai tidak mampu mengambil risiko yang tinggi dalam menghadapi sebuah hambatan dan belum memiliki keyakinan diri sepenuhnya dalam menghadapi sebuah tantangan. Sehingga, berdasarkan penjelasan di atas *psychological capital* dianggap mampu untuk meningkatkan *work engagement* pegawai tetapi berdasarkan hasil wawancara di kantor BBIHPMM kecenderungan *psychological capital* pegawai rendah.

Bakker & Demerouti (2017) menjelaskan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan melalui teori JD-R, yaitu variabel *work engagement* dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja (*job demands* dan *job resources*) dan individu

(resources). Schaufeli (2017) memaparkan bahwa ketika individu mendapat kerja yang tinggi (*job demands*) maka akan berdampak pada stres dan



burnout (kondisi stres kronis yang dimana individu merasa lelah baik secara fisik, mental ataupun emosional karena pekerjaannya). Sehingga, perlu adanya keseimbangan antara *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* akan berfokus pada hal-hal individu yang positif seperti dalam hal tujuan yang akan dicapai, mengurangi tekanan dan mengembangkan diri. Kemudian, *personal resources* menjadi anteseden untuk dapat meningkatkan *work engagement*, karena dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja yang berlebihan (Bakker & Demerouti, 2007).

Personal resources juga dapat menjadi prediktor independen untuk keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki *personal resources* tinggi mampu mengarahkan *job resources* mereka dan membuat individu terikat dengan pekerjaannya. Sehingga, karyawan yang *engaged* dan memiliki kinerja yang baik, mereka mampu menciptakan sumber daya mereka sendiri yang kemudian menumbuhkan *engagement* (Bakker & Demerouti, 2008). *Personal-resources* tersebut juga mengutamakan pada hubungan individu yang positif yang memiliki faktor pendorong yang terdiri dari *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*, yaitu empat faktor pendorong tersebut termasuk dalam *personal resources* yang juga termasuk dalam dimensi *psychological capital*. Sehingga, dari penjelasan di atas dimensi dari *personal resources* tersebut mempunyai ikatan secara langsung dengan *psychological capital* dengan *work engagement*.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu inkonsistensi penelitian mengenai *psychological capital* dan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Daniswara (2012) menunjukkan bahwa



terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Semakin tinggi *psychological capital* maka makin tinggi juga *work engagement* pada karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrianti dan Hadi (2012) menunjukkan koefisien korelasi antara dua variabel tersebut adalah 0,235 dengan taraf signifikansi 0,053. Maka, tidak terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa Surabaya.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui *work engagement* yang tinggi sangat dibutuhkan oleh pegawai agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan optimal. Salah satu aspek yang dapat membantu pegawai bekerja secara optimal yaitu *psychological capital*. *Psychological capital* dianggap dapat membantu individu menghadapi segala kemungkinan yang terjadi di tempat kerja dan membuat individu bekerja secara optimal. Kemudian, adanya inkonsistensi antara hasil penelitian yang didapatkan oleh kedua peneliti terdahulu. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada pegawai BBIHPMM.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah terdapat kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada pegawai Balai Besar Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Hasil Perkebunan, Mineral Logam dan Maritim (BBIHPMM).



1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada pegawai Balai Besar Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Hasil Perkebunan, Mineral Logam dan Maritim (BBIHPMM).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan *Psychological Capital* dan *Work Engagement* dalam Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran pada pegawai BBIHPMM untuk mempertahankan *work engagement* yang dimiliki, memahami diri dari aspek-aspek *psychological capital*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Definisi *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* yaitu sebuah kondisi pikiran positif yang berkaitan dengan pekerjaan yang aktif dan positif yang dicirikan dengan *vigor, dedication, absorption*. *Engagement* yang didefinisikan oleh Schaufeli & Bakker (2004) tidak merujuk pada suatu kondisi yang sesaat dan spesifik, tetapi lebih pada kondisi afektif-kognitif yang terus berlanjut dan nyata, yang tidak berfokus pada objek, situasi, kondisi, atau tingkah laku. Bakker & Leiter (2010) juga mendefinisikan *work engagement* sebagai konsep motivasi. Dengan *engage* karyawan akan terdorong untuk mengarahkan energi tinggi dalam menuju tujuan yang ingin dicapai dan menjadi sukses. Lockwood (dalam Pri & Zamralita, 2017) menjelaskan *work engagement* sebagai keterikatan karyawan dengan pekerjaannya, sebagaimana individu dapat memberikan komitmennya pada organisasi secara emosional dan intelektual.

Work engagement juga dijelaskan oleh Mangaria & Sebrita (2017) merupakan aspek yang mengikutsertakan emosi positif dan keterikatan penuh dalam melakukan pekerjaan. Pekerja dengan *work engagement* yang tinggi terhadap sebuah perusahaan, menghasilkan tugas-tugas dan lingkungan kerja yang lebih mudah dalam

a hubungan kerja dan mengelola stres atas tekanan pekerjaan. Ardianti mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan sebuah konsep yang



menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang terlibat penuh dan bersemangat dalam bekerja maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang.

Christianty & Widhianingtanti (2017) mengartikan *work engagement* yaitu keterikatan emosi positif merupakan tanda keterikatan karyawan terhadap tujuan perusahaan yang dapat mengekspresikan diri dan mempekerjakan mereka secara fisik, kognitif, dan emosional. Brown (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menjelaskan *work engagement* sebagai kondisi dimana individu mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja yang dimiliki penting untuk dirinya dan organisasi. Berdasarkan penjelasan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan suatu perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku yang melibatkan diri dengan baik kepada perusahaan dengan mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Perilaku positif tersebut juga ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

2.1.2 Aspek-aspek Work Engagement

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

Merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Kemauan individu untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.



b. Dedication

Merupakan keterikatan karyawan yang tinggi dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan terhadap pekerjaan, rasa antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan menyukai sebuah tantangan.

c. Absorption

Merupakan karakteristik karyawan yang ditandai dengan penuh konsentrasi penuh dan serius terhadap suatu pekerjaan. Bekerja dengan senang hati, waktu terasa terlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi predictor penting bagi *work engagement*. Berikut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*:

a. Tuntutan kerja (Job demands)

Merupakan derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan sebuah respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja tersebut dapat mengarah pada aspek fisik, sosial, atau organisasional. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tuntutan kerja yaitu: tekanan kerja (*work pressure*), tuntutan emosi (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).



b. Sumber daya kerja (*Job resources*)

Sumber daya kerja atau yang sering disebut *job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk: (1) mengurangi tuntutan dari pekerjaan dan usaha yang dikeluarkan secara fisik maupun psikis, (2) meraih suatu tujuan dari pekerjaan, (3) dan menstimulasi perkembangan, pertumbuhan, dan pembelajaran pribadi. Sumber daya kerja merupakan penahan hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan (*exhaustion*). Dibawah kondisi pekerjaan, pekerja yang memiliki level tinggi dan *resources* memberikan lebih masukan dan kemudian lebih mampu berhubungan dengan tuntutan (*demands*). Hasilnya, karyawan akan cenderung memiliki tingkat lelah yang rendah dalam bekerja.

c. Sumber daya pribadi (*Personal resources*)

Sumber daya pribadi diartikan sebagai aspek kognitif dan afektif dari kepribadian yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta bersifat dapat dikembangkan, dapat memotivasi dan memotivasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan.

2.1.4 Job Demand Resource Theory

Job demands Resources (JD-R) merupakan pengembangan dari *job demands-resources model* (Bakker & Demerouti, 2007), teori ini dikombinasi oleh dua tradisi penelitian dan menjelaskan bagaimana *job demands job resources* memiliki efek yang unik pada stres dan motivasi. *Job demands-resources* menjelaskan bagaimana

lingkungan kerja dapat memproduksi motivasi dan gangguan kesehatan li, Bakker, & Rhenen, 2009). Mereka meyakini apabila karyawan di bidang



pekerjaan yang berbeda dan menghadapi lingkungan kerja yang berbeda, maka sifat-sifat lingkungan kerja tersebut dapat menjadi dua kategori secara umum, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* (tuntutan kerja) didefinisikan sebagai aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha atau keterampilan fisik atau psikologis (kognitif dan emosional) yang berkelanjutan karena terkait dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu (Bakker & Demerouti, 2007). *Job demands* dapat timbul dari ketegangan individu saat bekerja, sehingga hal tersebut dapat berfungsi untuk meningkatkan kemampuan adaptif individu saat bekerja (Bakker, 2007).

Job resources (sumber daya pekerjaan) dapat diartikan sebagai aspek-aspek fisik, psikologis, dan sosial dari pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pekerjaan serta mengurangi beban tuntutan pekerjaan yang terkait dengan upaya fisik atau psikologis tertentu dan berguna untuk pembelajaran dan pengembangan diri (Bakker & Demerouti, 2007). Aspek-aspek tersebut dapat dikatakan sebagai faktor intrinsik karena adanya dorongan pada pengembangan diri individu tersebut ekstrinsik karena merupakan salah satu instrument dalam mencapai tujuan dalam bekerja. *Job resources* memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti autonomi, karyawan harus mendapatkan dukungan sosial serta pengambilan keputusan yang baik. Selanjutnya, *job resources* juga menjadi faktor ekstrinsik untuk mendorong karyawan agar lebih *engage* dengan pekerjaannya. Seperti ketika seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang mendorongnya untuk berusaha menyelesaikan pekerjaannya, yaitu

akan mendapatkan kepuasan kerja dan engagement akan terbentuk pada



pekerjaannya ketika pekerjaan tersebut selesai dengan baik (Schaufeli & Bakker, 2004).

Berdasarkan *Job Demands Resources* (JD-R) model, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan (Bakker et al, 2007), yaitu:

a. *Job demands* (Tuntutan kerja)

Merupakan dalam derajat lingkungan kerja untuk memberikan stimulus yang akan menuntut sehingga perlu adanya respon. Respon yang diberikan sering kali menggunakan usaha fisik, psikis dari karyawan karena tuntutan tersebut lebih mengarah pada aspek fisik, social, ataupun organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job demands* adalah tekanan saat bekerja, tuntutan emosional, tuntutan mental dan tuntutan fisik.

b. *Job Resource* (Sumber daya)

Merupakan istilah yang mengacu dari sumber-sumber fisik, social dan organisasi pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. *Job resources* merupakan pengontrol antara tuntutan kerja dan kelelahan kerja. *Job resources* digunakan untuk mengurangi beban kerja, mendorong pembelajaran mandiri pada karyawan dalam proses mencapai *goals* perusahaan.

c. *Personal resource* (Sumber daya individu)

Merupakan aspek kognitif dan afektif dari kepribadian sehingga memiliki kepercayaan positif kepada diri sendiri dan lingkungan sehingga mendorong munculnya motivasi dalam mencapai tujuan. Sweetman & Luthans (dalam Bakker



2010) memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi *personal resources*, yaitu:

1. *Self-efficacy* yaitu bagaimana karyawan mempertahankan kepercayaan diri yang dimiliki untuk mencapai tujuan.
2. *Hope* yaitu bagaimana karyawan mengubah sebuah permasalahan menjadi peluang.
3. *Optimism* yaitu melihat sebuah permasalahan atau hambatan menjadi sebuah tantangan.
4. *Resiliency* yaitu tekun dalam mencari solusi dalam menghadapi hambatan.

2.2 Psychological Capital

2.2.1 Definisi Psychological Capital

Luthans dan Yousef dalam Simon dan Buitendach (2013) mengemukakan bahwa *psychological capital* merupakan susunan inti dari konsep *positive organizational behavior* (POB). Luthans (2007) menjelaskan *positive organizational behavior* (POB) merupakan studi dan aplikasi yang berorientasi positif pada kekuatan sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan secara efektif dapat menggerakkan peningkatan performa di tempat kerja. Luthans, Yousef, & Avolio (2015) menjelaskan *psychological capital* adalah kapasitas positif individu yang dikarakteristikan dengan (1) memiliki kepercayaan diri (efikasi diri) untuk terlibat dalam usaha untuk berhasil pada tugas yang menantang, (2) membuat atribusi positif mengenai keberhasilan sekarang dan di masa depan, (3) tekun menuju



tujuan (harapan), (4) ketika mendapatkan masalah dan kesulitan, dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan bisa melampaui keterbatasan untuk mencapai keberhasilan.

Nelsoon dan Cooper (dalam Kusuma & Prihatsanti, 2016) menjelaskan *psychological capital* adalah kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan. Berdasarkan penjelasan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* merupakan kondisi positif individu yang memiliki keyakinan diri, optimis, tekun, dan harapan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan. *Psychological capital* sebagai modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan. Selain itu, *psychological capital* juga terbuka dengan perubahan yang memiliki arti bahwa *psychological capital* dapat terus berkembang. Tidak seperti dengan *human capital* yang berbicara mengenai sesuatu yang diketahui individu, *psychological capital* lebih kepada diri individu sendiri dan akan menjadi sesuatu pada diri individu tersebut kedepannya (Luthans, et al., 2007).

2.2.2 Aspek-aspek *Psychological Capital*

Luthan, Youssef, & Avolio (2015) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi *psychological capital*, yaitu:

1. Dimensi *self-efficacy* (efikasi diri) merupakan efikasi diri sebagai keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melakukan tugas yang diberikan dalam konteks tertentu. Efikasi diri juga merupakan persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Terdapat 5

teristik dari efikasi diri, yaitu (1) individu menetapkan tujuan yang tinggi < dirinya sendiri dan secara sadar memilih untuk mengerjakan tugas yang



sulit, (2) individu menyukai dan mau untuk berkembang dalam sebuah tantangan, (3) individu memiliki motivasi diri yang tinggi, (4) individu menanamkan usaha yang penting untuk mencapai tujuannya, (5) individu tetap gigih dan tekun saat mendapatkan hambatan.

2. Dimensi *hope* (harapan) merupakan keyakinan untuk menentukan tujuan yang signifikan serta proses individu untuk mengatasi suatu hambatan. Harapan sebagai motivasi positif yang berasal dari proses interaksi antara dua elemen, yaitu *agency* (energi yang mengarahkan pada tujuan) dan *pathway* (rencana untuk meraih tujuan). Berikut merupakan beberapa karakteristik pekerja yang memiliki harapan, yaitu (1) cenderung menunjukkan tingkat pemikiran yang bebas dan lebih tinggi, (2) memiliki internal *locus of control* atau membuat atribusi internal seperti memberikan usaha untuk mewujudkan kesuksesan dalam tugas, (3) mencari dan membutuhkan otonomi tingkat tinggi dalam rangka mengekspresikan *agency* (energi yang mengarah pada tujuan), (5) memiliki keinginan kuat untuk tumbuh dan mencapai prestasi, (6) memiliki kreativitas dan pemikiran yang luas, serta (7) berani menghadapi tantangan dan bersedia mengambil risiko tinggi.
3. Dimensi *optimism* (optimisme) adalah atribusi positif dari individu mengenai kesuksesan saat ini dan masa depan. Optimis adalah individu yang mengharapkan sesuatu yang baik terjadi kepada dirinya. Optimis juga merupakan sebuah konstruk kognitif yang berhubungan dengan motivasi. Individu yang optimis akan mengerahkan usahanya.



4. Dimensi *resiliency* (resiliensi) adalah positif *coping* dan adaptasi dalam menghadapi kesulitan atau resiko yang signifikan. Dalam konteks di tempat kerja, resiliensi diartikan sebagai kapasitas positif psikologis untuk bangkit dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, atau bahkan untuk perubahan positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab. Sehingga, resiliensi dapat diartikan sebagai respon *coping* tidak hanya ketika mendapatkan kesulitan, tetapi juga diperlukan pada saat kejadian yang positif. Berikut merupakan karakteristik dari resiliensi, yaitu (1) menerima kenyataan yang ada, (2) memiliki keyakinan yang mendalam berdasarkan nilai-nilai kehidupannya, (3) dan memiliki kemampuan luar biasa dalam beradaptasi dan mengatur perubahan dalam hidup.

2.3 Hubungan antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement*, yaitu hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan melalui teori JD-R (*Job Demand-Resource*). Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan dengan *work engagement* individu (Rostiana & Rihardja, 2013 ; Nugroho, 2013 ; Suharianto & Effendy, 2015). *Psychological capital* berkontribusi positif terhadap peningkatan *work engagement* guru SLBN Sulawesi Selatan (rama, 2020). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany (2022) juga menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif secara signifikan terhadap *work*

ent karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Makassar. Bakker (2010) menyatakan bahwa *Personal Resources* terdiri atas empat aspek yaitu efikasi diri,



optimis, harapan, dan resiliensi yang dimana empat aspek ini merupakan dimensi dari *psychological capital*.

Berdasarkan teori JD-R, *work engagement* dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja (*job demands* dan *job resources*) dan individu (*personal resources*). Sumber daya pribadi menjadi anteseden untuk dapat meningkatkan *work engagement*, karena dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja yang berlebihan (Bakker & Demerouti, 2007). Kemudian, *personal resources* dapat menjadi prediktor independen untuk keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki *personal resources* tinggi mampu mengarahkan *job resources* mereka dan membuat individu terikat dengan pekerjaannya. Sehingga, karyawan yang *engaged* dan memiliki kinerja yang baik, mereka mampu menciptakan sumber daya mereka sendiri yang kemudian menumbuhkan *engagement* (Bakker & Demerouti, 2008).

Penelitian lanjutan Bakker & Demerouti (2008) menegaskan *engagement* yang diprediksi oleh *job resources* berhubungan dengan sumber *personal resources*. *Personal resources* adalah evaluasi diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada rasa individu dari kemampuan individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan. *Personal resources* merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

Schaufeli (2017) memaparkan bahwa ketika individu mendapat tuntutan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada stres dan *burnout* (kondisi stres kronis yang individu merasa lelah baik secara fisik, mental ataupun emosional karena

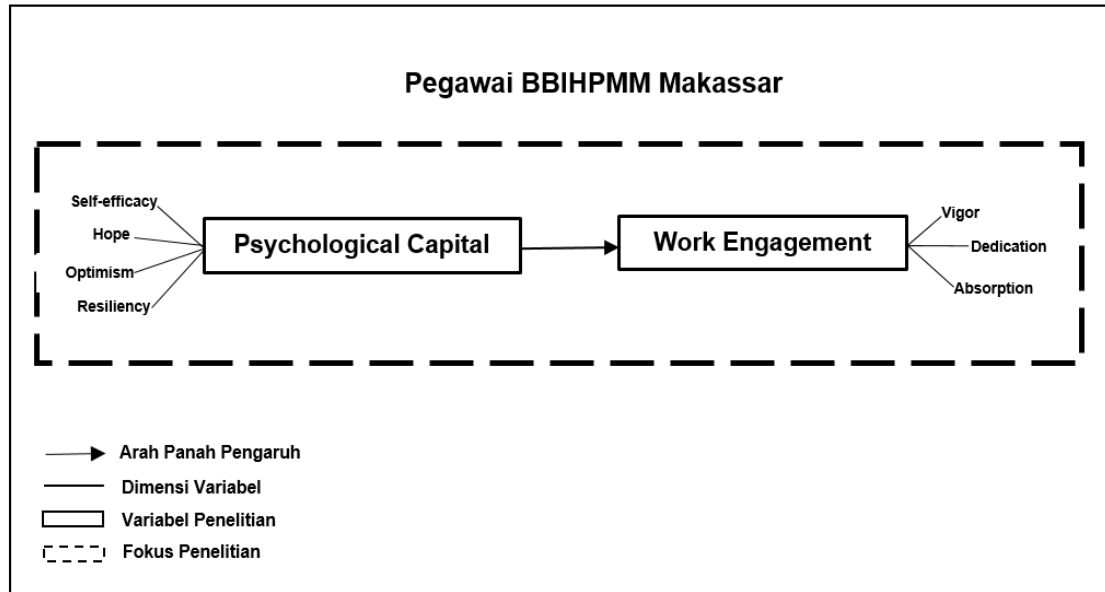


pekerjaannya). Sehingga, perlu adanya keseimbangan antara *job resources* dan *personal resources*, dengan adanya keseimbangan ini dapat membantu dalam meningkatkan motivasi individu dalam bekerja. Dengan meningkatnya motivasi kerja individu, hal tersebut tentu meningkatkan *engage* pada individu dan dapat mempengaruhi kinerja individu. *Psychological capital* berperan sebagai *personal resources* dapat menahan dampak negatif dari tuntutan pekerjaan sehingga menyebabkan stres dan *burnout*.

Psychological capital sebagai *personal resources* dapat mendorong peningkatan *work engagement* pada pegawai BBIHPMM Makassar. Hal tersebut karena *personal resources* sangat signifikan mempengaruhi *work engagement* individu saat dihadapkan pada tuntutan (Bakker & Demerouti, 2007). Keterikatan karyawan dipengaruhi oleh *psychological capital* secara signifikan. Daya psikologis dalam *psychological capital* memberikan dukungan untuk munculnya perilaku *work engagement*, rasa semangat, energi, antusiasme, dan memberikan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Semakin tinggi *psychological capital*, semakin tinggi harapan hal-hal baik terjadi dalam pekerjaan, semakin percaya mereka mampu menciptakan kesuksesan mereka sendiri, dan lebih mampu bangkit dari kesulitan, jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki *psychological capital* yang rendah (Sari & Yulita, 2018).



2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dapat dilihat bahwa fokus penelitian yang hendak dikaji terdiri dari dua variabel, yakni *psychological capital* dan *work engagement*. *Psychological capital* adalah kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan Nelson dan Cooper (dalam Kusuma & Prihatsanti, 2016). *Psychological capital* terdiri atas empat dimensi yang memengaruhi tinggi rendahnya variabel tersebut, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Sementara, *work engagement* merupakan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya, sebagaimana individu dapat memberikan komitmennya pada organisasi secara emosional dan intelektual Lockwood (dalam Pri & Zamralita, 2017). Perilaku positif *work engagement* tersebut ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.



Berdasarkan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* menjelaskan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *personal resources* (Bakker, 2007). Bakker (2010) memaparkan bahwa *personal resources* terdiri atas empat aspek yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* yang dimana empat aspek ini merupakan dimensi dari *psychological capital*. Keempat aspek tersebut dapat membantu individu untuk mengembangkan sikap positif yang mengarahkannya pada peningkatan *work engagement* (Swetman & Luthans, 2010). Selain itu, *psychological capital* sebagai *personal resources* juga mampu untuk menahan dampak yang tidak diinginkan dari tuntutan pekerjaan yang mengarahkannya pada stres dan *burnout*, namun mengubah hal tersebut menjadi sebuah tantangan yang dapat meningkatkan motivasi untuk menghadapi tantangan (Bakker & Demerouti, 2017). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa individu yang memiliki *psychological capital* tinggi dapat meningkatkan keterikatan kerja meski dihadapkan pada tuntutan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Daniswara (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Semakin tinggi *psychological capital* maka makin tinggi pula *work engagement* pada karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany (2022) menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif secara signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Makassar. Dimana, hubungan positif ini meningkatkan *work engagement* pada karyawan PT. Pelabuhan

Regional 4 Makassar dengan kontribusi *psychological capital*.



2.5 Hipotesis Penelitian

H0: Tidak terdapat kontribusi yang signifikan dari *psychological capital* terhadap *work engagement* pegawai BBIHPMM

H1: Terdapat kontribusi yang signifikan dari *psychological capital* terhadap *work engagement* pegawai BBIHPMM

