

# Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement.

Nadhea Dwi Arfiani

*Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.*

## ABSTRACT

This study aims to determine the relation between Psychological Capital (X) with Work Engagement (Y) in the train cargo employees at Kompleks Pergudangan PJKA Pasar Turi Trainstation Surabaya. Work Engagement (Y) is an important contribution to develop every employee in order to optimizing his working performance in a company. The rise of Work Engagement in every employee depends on the employee himself. If someone has Psychological Capital, it assumed, this capital can help the employee to develop himself positivly in every working eksperience. Later on this can make the employee to develop became full spirited, full dedicated, and absorpall the project well (engaged). The subject of the study is the employee who works at the train cargo in Kompleks Pergudangan PJKA Pasar Turi Trainstation Surabaya. The total respondents are 72 person. Data analyzing is using two scale in form of likert, those are Psychological Capital scale an adaptation from the PCQ Luthans and the Work Engagement scale. The data analysis is using the correlation coefficient of Product Moment. The result of the data analysis show the correlation coefficient of Product Moment Pearson ( $r_{xy}$ ) as = 0,524 is significance condition ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,05$ ). This means that there is a significant correlation between Psychological Capital with Work Engagement.

*Key Words : Psychological Capital, Work Engagement, Employee.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychological Capital* (X) dengan *Work Engagement* (Y) pada karyawan ekspedisi Kompleks Pergudangan PJKA Stasiun Pasar Turi Surabaya. *Work Engagement* merupakan kontributor yang cukup penting dalam upaya mengembangkan karyawan yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Munculnya *work engagement* pada karyawan tidak lepas dari dalam diri karyawan itu sendiri dimana seseorang memiliki modal psikologis atau *psychological capital*, yang kemudian diasumsikan dengan modal ini dapat membantu karyawan dalam mengembangkan diri secara positif ketika berada dalam suatu pekerjaan sehingga menjadikan karyawan bersemangat, berdedikasi dan dapat menyerap pekerjaan dengan baik (*engaged*). Subyek penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada bidang ekspedisi yang berada pada Kompleks Pergudangan PJKA Stasiun Pasar Turi Surabaya yang berjumlah 72 responden, Pengambilan data menggunakan dua skala berbentuk likert yaitu skala *Psychological Capital* adaptasi dari skala PCQ Luthans dan skala *Work Engagement*. Analisa data dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment. Hasil perhitungan analisis data penelitian menunjukkan Koefisien Korelasi *Product Moment Pearson* ( $r_{xy}$ ) sebesar = 0,524 pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti Ada Hubungan yang sangat signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*.

*Kata Kunci : Psychological Capital, Work Engagement, Ekspedisi.*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi pada zaman ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat terus tumbuh dan berkembang agar tetap dapat bertahan melewati ketatnya persaingan. Jeli dalam melihat peluang-peluang yang ada, mengembangkan ide inovatif, menyelesaikan tantangan-tantangan yang muncul dalam perusahaan baik tantangan berupa perubahan, persaingan yang semakin ketat termasuk tantangan dalam mengelola sumber daya manusia merupakan beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan di kancah global.

Sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang sangat penting. Hariandja (2002) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Sumber daya manusia yang diolah secara baik berfungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu upaya perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Pfeffer (1995) menegaskan bahwa suatu keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara efektif, sehingga dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat maka dapat memberikan hasil positif yakni membantu perusahaan dalam memenangkan persaingan, memperoleh keuntungan perusahaan dan mencapai visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan.

Berbicara mengenai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka berbicara pula mengenai karyawan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan juga dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada perusahaan, konsumen dan memberikan kinerja yang optimal. Hal ini dapat terjadi jika karyawan *engaged* dengan pekerjaan yang di-

milikinya, sehingga dapat berkontribusi secara positif bagi perkembangan perusahaan yang diakhiri dengan meningkatnya keuntungan sebuah perusahaan dan karyawan akan dipertahankan keberadaannya oleh perusahaan.

Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Dimana dalam bekerja karyawan selalu mementingkan pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaannya dan menganggap pekerjaan adalah segalanya. *Engagement* karyawan dicirikan dengan karyawan yang produktif, lebih jarang mangkir/bolos, dapat diandalkan, memiliki loyalitas tinggi dan berkontribusi untuk mengurangi tingkat *turnover* suatu perusahaan. Banyaknya keuntungan ketika memiliki karyawan yang *engaged* menyebabkan perusahaan akan benar-benar mengolah apa yang menjadi sumber daya yang dimiliki sehingga dapat memperoleh karyawan yang diharapkan oleh perusahaan. Agar mampu menunjukkan sikap dan perilaku tersebut, karyawan harus energik, berdedikasi tinggi, dan menyatu dengan pekerjaannya. Inilah yang disebut dengan karyawan yang *engaged* menurut (bakker & Schaufeli, 2008) kemudian konsep ini dikenal sebagai *work engagement* yang diartikan sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*) (Schufeli dkk. 2002).

*Work Engagement* memiliki dampak positif yang diterima perusahaan yakni berupa kinerja karyawan yang mempengaruhi meningkatnya produktivitas karyawan. Para karyawan yang *engaged* lebih banyak fokus pada tujuan dan nilai dari sebuah pekerjaan, bukan lagi kepada apa yang harus dikerjakan tetapi mengapa harus mengerjakan suatu pekerjaan dan ini dapat menghasilkan kemampuan yang meningkat.

Faktanya berdasarkan penelitian yang dilakukan Gallup *TheState of the Global Workplace* di tahun 2009-2010, menyebutkan hanya 11% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaan. Penelitian selanjutnya pada 142 negara di tahun 2011 sampai 2012 menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian ini menunjukkan secara global hanya 13% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Jumlah ini menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun mengalami peningkatan, jumlah karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya masih sangat sedikit jika dibandingkan dengan karyawan yang *disengaged*. Gallup menyebutkan jumlah karyawan yang *not-engaged* mencapai jumlah 63% sedangkan karyawan yang *actively disengaged* berjumlah 24%. Di Indonesia, Gallup menyebutkan hanya sekitar 8% karyawan yang memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak *engaged* dengan pekerjaannya berjumlah sekitar 77% dan karyawan yang *actively disengaged* berjumlah sekitar 15% ([www.gallup.com](http://www.gallup.com)).

Fenomena yang sama terkait masalah *work engagement* juga terjadi pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengangkutan dan pengiriman barang yang berada di pergudang kereta api Pasar Turi Surabaya. Dimana terdapat pemimpin perusahaan mengeluhkan tentang perilaku karyawan yang bekerja di perusahaannya yaitu bekerja hanya rajin ketika sedang diawasi oleh pengawas, sering mangkir dari pekerjaan dimana membolos, masuk tidak tepat waktu, menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaan serta mengabaikan pekerjaan yang harus diselesaikan, bersedia untuk lembur karena adanya insentif bukannya karena ada tanggung jawab pekerjaan yang memang harus diselesaikan, kurang antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan dan *turnover* yang cukup tinggi

sehingga merupakan bukti rendahnya *engagement* para karyawan. Rendahnya *engagement* ini menyebabkan kurang maksimalnya kinerja para karyawan, jika dibiarkan terus menerus maka hal ini akan sangat merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Ciri-ciri yang ada pada fenomena ini memiliki kesesuaian dengan survei yang dilakukan oleh Gallup consulting (2010) dengan mengaitkan perilaku *work engagement* melalui *turnover*, produktifitas, profitabilitas, keamanan ditempat kerja, dan ketidak hadiran karyawan.

Para pemilik perusahaan diharapkan mampu menyadari fenomena yang terjadi sehingga berusaha mencari strategi untuk dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Meningkatkan *work engagement* pada karyawan dapat dilakukan dengan dua cara yakni melalui perusahaan atau melalui karyawan itu sendiri. Artikel yang ditulis oleh Michael Page menuliskan beberapa cara untuk dapat meningkatkan *engagement* pada karyawan. Cara-cara tersebut antara lain dengan perusahaan memilhkan pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, memberikan kesempatan pada karyawan untuk berkembang, membuat karyawan memahami bahwa pekerjaannya merupakan suatu hal yang berarti, memberikan pengakuan dan penghargaan yang sesuai, dan berfokus pada sumber daya manusia. Karyawan akan memiliki motivasi yang besar dalam bekerja saat karyawan mengetahui bahwa kerja kerasnya akan diakui dan dihargai oleh perusahaan. Hal inilah yang dapat dilakukan perusahaan agar meningkatkan *engagement* pada karyawannya. ( [www.michaelpage.com.au](http://www.michaelpage.com.au) diakses tanggal 20 November 2016)

Faktor lain yang diduga berhubungan dengan *work engagement* pada karyawan adalah melalui diri karyawan itu sendiri. Karyawan dapat fokus pada apa yang disebut *personal resource* yang menurut Bakker & Demerouti, *personal*

*resource* merupakan sumber daya personal yang dapat memudahkan terjadinya *engagement* (dalam Witari, 2015). Oleh karena itu apabila karyawan ingin mendorong terjadinya *work engagement* maka harus memperhatikan *personal resource* yang dimiliki ketika bekerja.

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (dalam Bimantari, 2015) mendefinisikan *personal resource* sebagai *psychological capital* atau modal psikologis yang dimiliki seseorang untuk dapat berkembang secara positif yang dikarakteristikkan dengan adanya empat komponen yaitu : *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *reciliancy*. *Psychological capital* ini sangat penting bagi seorang karyawan, karena seorang karyawan dalam menjalankan perannya sebagai salah satu penggerak keberhasilan suatu perusahaan tentunya tidak akan pernah lepas dari masalah pribadi, sosial maupun masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat berakibat negatif terhadap profesinya. Masalah-masalah tersebut dapat berupa masalah dengan keluarga, teman, lingkungan atau masalah yang timbul ketika sedang bekerja yang terkadang hal ini mempengaruhi karyawan saat pekerjaan sedang berlangsung dan berdampak buruk pada pekerjaan.

Aspek-aspek *psychological capital* mampu membuat seorang karyawan akan berpikir kembali apabila melampirkan masalah yang dialami ketika sedang bekerja. Karyawan dengan aspek-aspek yang ada pada *psychological capital* akan terbantu dan termudahkan dalam hal mengatur diri pada saat bekerja, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kompetensi dan modal psikologi yang dimiliki karyawan akan mengarahkan karyawan untuk berprestasi dan berperilaku serta berfikir secara positif yang kemudian diharapkan dapat memunculkan *engagement* terhadap suatu pekerjaan.

Pentingnya *work engagement* dinilai berkaitan dengan pelayanan jasa pengangkutan dan pengiriman barang atau ekspedisi. Ekspedisi adalah suatu badan usaha yang diselenggarakan atau dilaksanakan secara sendiri atau secara bersama – sama dalam suatu perusahaan untuk memberikan pelayanan secara efektif dan efisien dalam hal pengangkutan dan pengiriman barang. Di Indonesia jasa pengiriman barang/jasa ekspedisi cukup penting mengingat Indonesia termasuk negara yang luas yang terdiri dari banyak daerah bahkan pulau maka dengan ekspedisi dapat mempermudah seseorang ketika ingin mengirimkan barang tetapi tidak sempat melakukan sendiri bahkan dengan ekspedisi dapat lebih menghemat biaya.

Jasa ekspedisi juga memegang peranan penting terhadap lancarnya sektor lainya seperti sektor perdagangan, sektor produksi, dll. Ketepatan ekspedisi dalam pengangkutan dan pengiriman barang harus benar-benar di perhatikan oleh pemilik perusahaan, karena jika suatu ekspedisi mengalami kendala terlebih dalam hal waktu pengiriman barang maka akan mengganggu kelancaran dari sektor lain tersebut yang menyebabkan pengguna jasa ekspedisi akan beralih pada ekspedisi lain yang dianggap lebih *on-time* dalam hal pengiriman barang.

Semakin banyaknya perusahaan ekspedisi yang berdiri di Indonesia maka persaingan antar ekspedisi tidak dapat dihindarkan sehingga salah satu cara untuk memenangkan persaingan yaitu dengan memiliki karyawan yang kompetitif dan *engaged* terhadap pekerjaan atau memiliki *work engagement* yang tinggi sehingga menimbulkan kinerja yang optimal dan agar dapat melaksanakan visi dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *work en-*

gement pada karyawan Ekspedisi Kompleks Pergudangan PJKA Stasiun Pasar Turi Surabaya.

## KERANGKA BERFIKIR

Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, maka perusahaan memiliki harapan yang tinggi pada karyawan yang dimilikinya, yaitu karyawan yang mampu berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. Mengingat hal ini maka karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk ikut serta mengembangkan dan mencapai visi dan misi yang dimiliki perusahaan, untuk dapat melakukan hal tersebut karyawan harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Karyawan harus dapat bekerja profesional saat berada di tempat kerja. Permasalahan yang dimiliki karyawan tidak diperbolehkan mengganggu kinerja karyawan selama bekerja namun pada setiap diri karyawan dapat dipastikan akan selalu memiliki permasalahan, baik permasalahan pribadi, sosial maupun permasalahan yang ada di pekerjaannya. Agar karyawan dapat menangani permasalahan-permasalahan yang ada, karyawan harus memiliki mental yang positif sehingga ketika masalah datang karyawan dapat menangani permasalahan-permasalahan tersebut. Mental positif dapat di peroleh karyawan dengan cara mengembangkan *psychological capital* atau keadaan psikologis dari karyawan itu sendiri. Menurut Luthans (2007) mengartikan *Psychological capital* adalah kondisi perkembangan positif seseorang dan dikarakteristikan oleh: (1) memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas tersebut; (2) membuat atribusi yang positif (*optimisme*) tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan; (3) tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu

mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*), bahkan lebih, untuk mencapai kesuksesan atau secara ringkas perkembangan keadaan psikologis karyawan ditempat kerja dapat dikarakteristikan oleh empat aspek yaitu *self-efficacy*, *optimisme*, *hope*, dan *resiliency*. Karyawan dengan *psychological capital (PsyCap)* yang baik perlu dipertahankan oleh perusahaan dalam rangka mendukung perkembangan dan pencapaian visi serta misi perusahaan bahkan dapat meningkatkan performa yang sudah ada sebelumnya. Inilah yang menjadikan seseorang dapat lebih *engaged* dengan pekerjaannya, atau mempengaruhi *work engagement* seseorang.

Karyawan yang memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) adalah karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam bekerja maka akan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan akan terserap dengan baik. Hal ini di cirikan dengan karyawan yang dapat fokus menyelesaikan pekerjaan, berkonsentrasi, sehingga waktu terasa cepat berlalu (*absorption*). Sumber lain dari munculnya keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya yaitu dengan belajar atau meniru seseorang lain yang dianggap memberikan inspirasi. Karena dengan adanya orang lain yang sebagai model yang dapat di jadikan contoh maka akan memiliki motivasi untuk menjadi seperti orang tersebut, kita akan yakin jika orang tersebut mampu maka kita juga akan mampu sehingga menambah rasa keyakinan kita terhadap kemampuan diri dalam bekerja. Ditambah lagi jika orang yang kita pilih sebagai panutan memberikan dorongan motivasi kepada kita, hal ini akan memunculkan semangat dan suntikan energi saat kita bekerja (*vigor*). *Self-efficacy* yang merupakan komponen dari *PsyCap* berkaitan langsung ke mas-

ing-masing dari tiga komponen keterlibatan kerja atau *work engagement* : *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Karyawan yang memiliki sikap optimis yaitu karyawan yang optimis terhadap keberhasilan pekerjaannya masa sekarang atau masa yang akan datang. Rasa optimis yang positif akan mendorong dan mempengaruhi karyawan untuk berupaya keras mencapai keberhasilan dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya. Menjadikan seorang karyawan bersemangat terhadap masa depan yang kemudian mempengaruhi semangat (*vigor*) dalam bekerja. Hal yang juga dimiliki karyawan yaitu sebuah harapan (*hope*). Harapan berhasil yang diwujudkan dalam suatu upaya tetap bertahan pada sasaran dan jika perlu mencari jalan lain agar sasaran dapat dicapai.

Terakhir karyawan memiliki daya tahan (*resiliency*) yaitu kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan pekerjaan demi mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki tingkat *resiliency* yang tinggi akan memunculkan mekanisme *coping* serta strategi-strategi yang diperlukan untuk kembali bangkit dari keterpurukan (Youssef dan Luthans, 2007) sehingga menjadikan seseorang bertahan dan tidak mudah menyerah terhadap kesulitan yang dimiliki, tetap bersemangat dan mencurahkan energi dalam mencari penyelesaian permasalahan dengan cara melakukan hal apapun agar dapat bangkit dari permasalahan yang sedang dihadapi hal inilah yang menjadi indikator seseorang yang terikat dengan pekerjaannya yakni semangat (*vigor*) yang terdapat dalam *work engagement*. Keempat aspek dalam *psychological capital* secara tidak langsung akan mengarahkan seseorang pada sumber daya positif ketika memandang sesuatu sehingga akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja, dengan sumber daya positif seseorang akan mencurahkan seluruh energinya dan mental yang kuat selama

bekerja, berusaha sekuat mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya serta tekun dalam menghadapi kesulitan kerja atau dengan istilah *vigor*.

Kemudian dengan sumber daya positif karyawan akan bersemangat menjalani apa yang menjadi pekerjaannya, mengalami kebermaknaan dan kebanggaan terhadap pekerjaannya yang menjadikan karyawan berdedikasi tinggi (*dedication*) dalam bekerja. Karyawan akan berkonsentrasi penuh, fokus dan menikmati apa yang menjadi pekerjaan mereka sehingga merasa waktu cepat berlalu ketika sedang bekerja karena mereka memiliki diri positif hal ini yang menjadikan mereka dapat menyerap pekerjaan mereka bahkan beberapa orang menemukan kesulitan memisahkan diri dengan pekerjaannya (*absorption*). Ketiga aspek inilah yang terdapat dalam *work engagement*.

Ketika karyawan sudah *engaged* dengan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan tidak *engaged* dengan pekerjaannya maka karyawan akan sering mangkir dari pekerjaan berupa seringnya membolos, tidak menyelesaikan tugas, tidak komitmen terhadap target yang ada bahkan tingginya *turnover* yang menyebabkan menurunnya kinerja seorang karyawan sehingga perusahaan akan dirugikan karena akan mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga menyebabkan penurunan keuntungan perusahaan.

## **HIPOTESIS**

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : ada hubungan positif antara *psychological capital* (*psycap*) dengan *work engagement*, dengan kata lain semakin baik (tinggi) *psychological capital* seseorang maka semakin baik (tinggi) *work en-*

gement seseorang, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* seseorang maka semakin rendah *work engagement* seseorang.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bidang ekspedisi yang berada pada kompleks pergudangan PJKA Stasiun Pasar Turi Surabaya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling* atau menarik sampel secara random yang besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar. Pada penelitian ini yang menjadi partisipan adalah sebanyak 72 orang karyawan yang bekerja pada ekspedisi yang berada di pergudangan PJKA Stasiun Pasar Turi Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana penelitian bersifat korelasi atau penelitian korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2008).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari kuesioner *psychological capital* dan *work engagement* yang disebarkan pada karyawan ekspedisi yang berada pada kompleks pergudangan PJKA Pasar Turi Surabaya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk Variabel *psychological capital* menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, & Avolio (2007). Kuesioner *Work engagement* merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti yang berdasarkan pada teori Schaufeli, dkk (2002)

## ANALISIS DATA

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebaran pada variabel *psychological capital* melalui *Test of Normality Kolmogorof- Smirnov* diperoleh koefisien  $z = 0,611$  dengan nilai signifikansi ( $p = 0,850$ ) lebih besar dari 0,05. Normalitas sebaran pada variabel *work engagement* melalui *Test of Normality Kolmogorof- Smirnov* diperoleh koefisien  $z = 0,657$  dengan nilai signifikansi ( $p = 0,780$ ) lebih besar dari 0,05. Oleh karena taraf signifikansi yang di peroleh lebih besar dari 0,05 atau ( $p > 0,05$ ), maka variabel *psychological capital* dan *work engagement* mempunyai sebaran normal.

### Uji Linieritas

Hasil uji linieritas hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* diperoleh data *linearity* sebesar  $p = 0,000$  atau ( $p < 0,05$ ) dan *deviation from linearity* sebesar  $p = 0,844$  ( $p > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological capital* dengan *work engagement* mempunyai hubungan linier (kaidah linieritas hubungan terpenuhi).

### Uji Hipotesis

Hasil uji korelasi antara variabel *Psychological Capital* (*PsyCap*) dengan *Work Engagement* diperoleh koefisien Korelasi *Pearson* ( $r_{xy}$ ) sebesar  $= 0,524$  pada taraf signifikansi ( $p = 0,000$ ). Taraf signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari ( $p < 0,05$ ) maka berarti antara variabel *psychological capital* dengan variabel *work engagement* mempunyai **hubungan positif; kuat dan sangat signifikan**. Hipotesis penelitian bahwa “Ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada Karyawan ekspedisi Kompleks Pergudangan PJKA Stasiun Pasar Turi Surabaya **Diterima**.”

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada perusahaan ekspedisi, menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan korelasi yang sangat signifikan antara *Psychological Capital*

dengan *Work Engagement*. Hasil penelitian diatas sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara *Psychological capital* dengan *Work engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan ekspedisi maka semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki karyawan tersebut, berlaku juga sebaliknya jika karyawan memiliki *psychological capital* yang rendah maka *work engagement* yang dimiliki karyawan tersebut juga rendah.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Schaufeli dan Bakker (2004) yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *job demand* dan *job resources* yang kemudian di tambahkan oleh Xanthopoulou faktor yang ketiga yakni *personal resource* (sumber daya pribadi). Menurut Luthans, Youssef dan Avolio(2007) yang disebut *personal resource* adalah *psychological capital*

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sweetman dan Luthans (2010) yang menyatakan bahwa terdapat karakteristik didalam *psychological capital* yang memiliki hubungan positif dengan keterikatan karyawan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dkk, yaitu *psychological capital* berkolerasi positif dengan *work engagement* pada staf PT.Bank Mega Regional area Semarang. Artinya semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki para staf maka akan semakin meningkatkan *work engagement* staf perusahaan tersebut.

*Psychological capital* merupakan hal yang penting dimiliki karyawan ketika bekerja karena dengan memiliki *psychological capital* seseorang akan dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan kinerja dari organisasi. Aspek-aspek yang terdapat dalam *psychological capital* dapat

membantu seseorang untuk dapat menangani berbagai situasi yang dialami karyawan ketika sedang bekerja. Aspek *self-efficacy* yang dimiliki karyawan ketika mampu mengembangkan *psychological capital* pada diri akan mengarahkan karyawan agar terikat dengan pekerjaan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Priyatama dan Karyanto yaitu efikasi diri dan optimis memiliki hubungan positif dengan keterikatan karyawan, karena karyawan yang memiliki *self-efficacy* tidak akan mengalami *disonansi emosi* yang akan menurunkan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya meskipun dihadapkan dengan *emotional job demands* (Heuven, Bakker, Schaufeli dan Huismand,2006). Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mengeluarkan usaha maksimal dan menghadapi kegigihan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan dengan segala kemampuan yang dimiliki karena merasa yakin dan percaya terhadap kemampuan diri sehingga tidak mudah menyerah terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan pekerjaan, sedangkan pada individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah, akan memiliki keragu-raguan, umpan balik yang negatif, kegagalan yang berulang , kritik sosial dan halangan. (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) yang mengarah pada hilangnya semangat, tidak berdedikasi dan tidak dapat menyerap pekerjaan dengan baik sehingga menyebabkan kurang *engaged* dengan pekerjaan.

Aspek Optimis dalam *psychological capital* dapat menciptakan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) yang menyatakan *optimisme* merupakan prediktor yang dapat memunculkan keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki sikap optimis yaitu karyawan yang optimis terhadap keberhasilan pekerjaannya masa sekarang



atau masa yang akan datang. Rasa optimis yang positif akan mendorong dan mempengaruhi karyawan untuk berupaya keras mencapai keberhasilan dan tujuan hidupnya. Semakin karyawan merasa yakin akan mendapat hasil yang memuaskan dari pekerjaannya akan membuat karyawan semakin *engaged* dengan pekerjaannya. Hal ini karena karyawan memiliki atribusi yang positif terhadap keberhasilan kerjanya yang membuat karyawan bersemangat dan fokus dalam bekerja.

Mencapai keberhasilan dan tujuan hidup merupakan harapan yang dimiliki karyawan. Jika seorang karyawan yang memiliki sebuah harapan yang didukung rasa optimis yang tinggi maka akan memikirkan berbagai cara agar apa yang menjadi harapan tersebut dapat tercapai sehingga mempengaruhi semangat (*vigor*) dalam bekerja. Karyawan yang memiliki harapan akan menjadi lebih *fleksibel* dan realistis karena akan mampu menetapkan tujuan-tujuan serta pengharapan yang menantang namun tetap realistis yang kemudian mencoba mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan energi, kemampuan, dan persepsi kontrol internal sendiri dan menciptakan jalur-jalur alternatif agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan ketika satu jalur tertutup atau mendapat halangan maka akan memiliki jalur lain yang dapat ditempuh (Synder, 1991).

Aspek Resilience yang menjadi aspek terakhir *psychological capital* juga menjadi pendorong munculnya engagement. Hal ini sesuai dengan pendapat Youssef dan Luthans (2007) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat *resiliency* yang tinggi akan memunculkan kemampuan mekanisme *coping* untuk mampu keluar dari situasi negatif yang dialami. *Resiliency* mampu membantu karyawan dalam menangani permasalahan yang muncul ketika bekerja, dengan *resiliency* ketika karyawan mengalami kegagalan baik dalam hal pribadi maupun pekerjaan karyawan

mampu bangkit kembali dan mencari jalan keluar akan permasalahan walaupun dihadapkan dengan berbagai permasalahan sehingga memunculkan keterikatan karyawan dengan pekerjaan. Adanya *resilience* pada diri karyawan menyebabkan karyawan dapat mengatasi tantangan hidup serta dapat mempertahankan energi yang baik sehingga bisa melanjutkan hidup secara lebih sehat.

Berdasarkan pemaparan aspek-aspek diatas maka dari penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berhubungan dengan *tingkat work engagement* karyawan. *Work engagement* merupakan sikap yang bermanfaat bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dengan *work engagement* dapat membantu karyawan ketika dalam bekerja ketika mengalami tekanan-tekanan atau hambatan-hambatan yang bisa saja muncul saat sedang menyelesaikan suatu pekerjaan, munculnya diri yang positif dari seseorang ketika sudah terikat dengan pekerjaannya berhubungan dengan curahan energi dan mental yang tinggi dalam bekerja, ketulusan untuk memberikan usaha sekuat tenaga, serta ketekunan dan bertahan ketika menyelesaikan pekerjaan walau menghadapi kesulitan, merasa antusias dengan pekerjaan, serta selalu berkonsentrasi ketika bekerja atau dengan kata lain pekerja yang sudah terikat dengan pekerjaannya maka akan memiliki sikap *vigor* (semangat), dedikasi yang tinggi dengan pekerjaannya dan dapat menyerap pekerjaan dengan baik (absorption). Hal demikian juga berlaku bagi karyawan yang memiliki peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut mampu berkontribusi secara positif bagi perusahaan, hal ini dapat dicapai apabila karyawan tersebut benar-benar menyukai pekerjaannya, bersemangat ketika bekerja, memiliki dedikasi yang tinggi dengan pekerjaannya

serta menghayati setiap pekerjaan yang ada.

Semangat karyawan dapat terlihat ketika karyawan berada di tempat kerja, karyawan yang bersemangat datang kerja secara tepat waktu, ketika bekerja selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, selalu berusaha mencari solusi ketika menemukan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Energi yang positif saat karyawan bersemangat akan menular pada karyawan lain sehingga akan menciptakan situasi kerja yang nyaman dan menyenangkan yang menyebabkan karyawan dapat semakin terikat dengan pekerjaannya. Dedikasi ditunjukkan karyawan dengan merasa terlibat sangat kuat dengan pekerjaan, karyawan antusias dengan pekerjaannya, bangga terhadap pekerjaan yang dimilikinya serta merasa tertantang dengan pekerjaannya. Penyerapan terhadap pekerjaan dapat ditunjukkan dengan karyawan yang berkonsentrasi secara penuh, serius dengan pekerjaan yang sedang dilakukan hingga menyebabkan waktu terasa cepat berlalu dan susah memisahkan diri dengan pekerjaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan Nilai korelasi antara *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* didapatkan ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,524 pada  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa "Ada Hubungan Positif antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*" dapat diterima dan dibuktikan. Besaran korelasi bernilai positif sehingga menunjukkan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* maka semakin tinggi pula *Work Engagement* seseorang, begitu pula sebaliknya semakin rendah *Psychological Capital*

maka semakin rendah pula *Work Engagement* seseorang.

## SARAN

Berikut ini peneliti memberi saran bagi peneliti selanjutnya, perusahaan dan karyawan sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharap memperbanyak responden dan tidak terbatas pada karyawan ekspedisi tetapi juga pada karyawan di bidang lain agar data yang diperoleh lebih representatif untuk mewakili karyawan pada umumnya.
2. Dikarenakan sumbangan efektif *psychological capital* hanya sebesar 27,4% pada penelitian ini, maka diharapkan peneliti selanjutnya mencari lebih dalam faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan *work engagement* misalnya seperti *job demand*, *job resource*, kepuasan kerja, makna kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, dll.
3. Bagi Perusahaan agar dapat meningkatkan *work engagement* karyawan maka disarankan agar memfasilitas pengembangan *psychological capital* karyawan dengan cara memberi pelatihan agar meningkatkan *self-efficacy*, memberikan *reward* pada karyawan agar dapat memunculkan *optimis dan hope* karyawan serta mengadakan kegiatan bersama berorientasi diskusi dan *sharing* mengenai permasalahan yang terjadi di perusahaan agar karyawan dapat saling berbagi cara mengatasi permasalahan sehingga memunculkan sikap *resiliency*.
4. Bagi karyawan, *psychological capital* dapat dikembangkan secara mandiri yakni ketika karyawan merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya, maka karyawan dapat meningkatkan pengetahuannya, menetapkan sebuah target agar dapat memotifasi

karyawan serta saat karyawan mengalami permasalahan, karyawan harus mampu berfikir bahwa apa yang menjadi masalah pasti akan ada solusi untuk mengatasi kemudian mencari jalan keluar atas masalah yang dihadapi sehingga tidak berlarut-larut ketika mengalami permasalahan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, AB., Schaufeli, W B., Leiter, M P., Taris, T W .2008.*Position paper, work engagement: an emerging concept in occupational health psychology*. Journal of Work & Stress 22(3), 187-200.
- Bimantari, P. 2015. *Pengaruh Job Demands, Personal Resources dan Jenis Kelamin terhadap Work Engagement*. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Gallup. 2010. *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation*.Gallup Management. Journal. <http://www.gallup.com/poll/150383/majority-american-workers-not-engaged-jobs.aspx>di akses September 2016.
- Gallup .2013. *Statee of Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leader Worldwide*.
- Hariandja, Marihot TuaEfendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- <http://www.michaelpage.com.au/> (diakses 20 September 2016)
- Luthans, F., Youssef, C. M.,& Avolio, B.J.(2007). *Psychological Capital :Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Pfeffer, J. 1995.*Producing Sustained Competitive Advantage Through the Effective Management of People*. Academy Management Executive. Vol. 9, No 1:55-72.
- Schaufeli, W.B.,Salanova, M., Ghonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. 2002. *The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Convirmatory Factor Analytic Approach*, Journal of HappinessStudies, 3, 71-92.
- Schaufeli, Wilmar B., dan Bakker, Arnold B. 2004. *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement : A Multi-Sample Study*.Journal of Organizational Behavior. 25, 293-315.
- Sweetman, D., & Luthans, F. 2010. The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. Bakker & M.P. Leither (Eds). *work engagement. A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.