**HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN MODAL PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN DI PT X**

**Kukuh Arbianto & Alimatus Sahrah**

Alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada karyawan di PT.X. Hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah: ada hubungan yang positif antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada karyawan di PT.X. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.X di Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan skala Modal Psikologisdan skala Keterikatan Kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar rxy = 0,362 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,002 yang berarti adanya hubungan positif antara Keterikatan Kerja dengan Modal Psikologis pada karyawan. Nilai koefisien determinansi (R Squared) sebesar 0.131 menunjukkkan bahwa variabel Keterikatan Kerja memiliki kontribusi sebesar 13.1 % terhadap variabel Modal Psikologis pada karyawan PT.X dan sisanya 86.9 % dipengaruhi oleh faktor lain, seperti factor *Job Resources* dan *Personal Resources.*

**Kata kunci:** Keterikatan Kerja, Modal Psikologis, Karyawan.

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between Psychological Capital with Work Engagement on employees at PT.X. The hypothesis that is proposed to be tested in this study is: there is a positive relationship between Psychological Capital and Work Attachment to employees at PT.X. The subjects in this study were employees of PT.X in Yogyakarta. Data collection uses the Psychological Capital scale and the Work Engagement scale. The data analysis method used is product moment correlation analysis. Based on the results of the study obtained a correlation coefficient of rxy = 0.362 with a significance level of p = 0.002, which means that there is a positive relationship between work engagement and psychological capital in employees. The coefficient of determination (R Squared) of 0.131 indicates that the Job Engagement variable has a contribution of 13.1% to the Psychological Capital variable for PT.X employees and the remaining 86.9% is influenced by other factors, such as Job Resources and Personal Resources.*

***Keywords:*** *Employment Engagement, Psychological Capital, Employees.*

**PENDAHULUAN**

Pada dasarnya, organisasi merupakan kerja sama antara dua individu atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam proses pencapaian tujuan, organisasi membutuhkan berbagai macam sumber daya seperti sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Sumber daya tersebut memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sumber daya yang berperan sebagai suatu sistem akan berinteraksi dan saling bekerja sama untuk tercapainya tujuan yang efektif dan efisien (Samsuni, 2017).

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang semakin disadari keberadaannya sehingga dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya yang di dalam organisasi (Sumual, 2017). Keberadaan sumber daya manusia yang handal penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan pada era globalisasi ini karena adanya tuntutan karyawan dengan produktivitas tinggi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi dan tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir (Mujiasih, 2015). Karyawan yang bekerja dapat menampilkan performa kerja yang maksimal apabila terlibat langsung dalam pekerjaan dan merasa tidak terpaksa dalam menjalankan tuntutan yang ada dalam perkerjaan tersebut. Organisasi yang berfungsi baik merupakan *output* dari sumber daya manusia yang sehat, berkomitmen dan selalu bermotivasi, yang juga dapat disebut dengan *“engaged employee”* (Siddhanta & Roy, 2010). Organisasi atau perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Adanya keterikatan akan menguntungkan perusahaan atau organisasi, karena perusahaan akan mendapatkan kontribusi lebih dari karyawannya dan karyawan cenderung akan setia dan hanya sedikit yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi (Macey & Schneider, 2008). Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya karena keterikatan kerja menjadi faktor terpenting bagi kesuksesan perusahaan.

 Fenomena keterikatan kerja juga terjadi pada PT. X di Yogyakarta. PT X di Yogyakarta adalah perusahaan yang mengembangkan segmentasi makanan siap saji *frozen food.* PT. X tersebut juga bertekad untuk memberikan yang terbaik dalam bisnisnya. Persuahaan selalu berpijak pada nilai-nilai profesionalitas, peningkatan kualitas sumber daya, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkesinambungan, serta kepedulian dan komitmen kepada kepuasan yang maksimala bagi para pelanggan sebagai landasan dasar PT. X. PT. X merupakan perusahaan berskala menengah yang memiliki beberapa pabrik pengolahan di Indonesia. Meningkatnya jumlah konsumsi daging olahan seperti sosis,nugget, dan juga bakso membuat kinerja perusahaan ini terus berkembang. Pekerja di PT. X terbilang cukup banyak, yaitu sekitar 300 pekerja. Saat ini perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan standar kebutuhan konsumen, memiliki tenaga kerja yang telah berpengalaman lebih dari 5 tahun di bidang industri makanan siap saji, khususnya *frozen food*.

Schaufeli, dkk. (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai suatu pikiran yang positif dan pemenuhan diri yang berhubungan dengan pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan absorbsi. Schaufeli, dkk. (2002) menyatakan terdapat tiga aspek keterikatan kerja yaitu *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorbsi).

Pada kenyataannya, masih terdapat karyawan yang tidak menyadari bahwa situasi dan kondisi organisasi dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan asal-asalan dan tidak dapat memahami pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang akan memberi dampak buruk bagi organisasi (Iswanto & Agustina, 2016). Hal ini terlihat pada hasil survey *Global Workforce Study* (GWS) di Indonesia yang dilakukan oleh *Towers Watson* (WT) tahun 2012 menunjukkan hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Sekitar 38% karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja cenderung akan meninggalkan pekerjaannya dalam 2 tahun. Hal ini dibandingkan dengan hanya 21% karyawan yang memiliki keterikatan, yang ingin meninggalkan perusahaannya saat ini dalam periode yang sama. Data ini lebih lanjut menguatkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan cenderung untuk bertahan.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara terkait keterikatan kerja yang dilakukan peneliti pada hari Selasa tanggal 30 Maret 2021 terhadap 10 karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun di perusahaan X. Terdapat 7 subjek menjawab sesuai dengan aspek *vigor*, karyawan tidak memaksimalkan energinya untuk bekerja sehingga terlihat tidak bersemangat ketika bekerja karena memiliki beban pekerjaan yang belum tuntas. Terdapat 8 subjek yang menyatakan bahwa dirinya tidak merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang ia miliki tidak membantu untuk mencapai kesuksesan karirnya. Beberapa karyawan diantaranya berpikiran untuk berhenti dari pekerjaan, hal ini sesuai dengan aspek *dedication*. Delapan karyawan yang menjawab sesuai dengan aspek *absorption*, karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaan yang ia miliki tidak menyenangkan untuk dirinya. Karyawan mengaku terkadang konsentrasinya terpecahkan karena memikirkan permasalahan ekonomi dalam keluarga.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah. Karyawan diharapkan dapat proaktif, menunjukkan inisiatif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Beberapa perilaku yang menunjukkan karyawan memiliki keterikatan kerja tinggi adalah karyawan yang terlibat aktif, memiliki komitmen, antusias dalam bekerja, dan memiliki gairah terhadap pekerjaannya. Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti tentang keterikatan kerja pada karyawan.

Karyawan seharusnya memiliki semangat terhadap pekerjaanya sehingga mencerminkan adanya keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tantangan dari suatu tujuan, ingin berhasil, dan memiliki komitmen dalam dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Bakker & Leiter, 2010).

Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja rendah akan mengalami perasaan negatif dan merasa tidak bahagia di tempat kerja, sehingga dapat mempengaruhi rekan kerjanya melalui emosi yang negatif dan cenderung mengalami kelelahan secara emosi (Maslach dalam Heikkeri, 2010). Karyawan juga kurang inovatif dan kreatif, serta cenderung tidak berbagi ide barunya dengan rekan kerja. Karyawan akan cenderung merasa tidak puas, tidak berkomitmen, dan memiliki intensi untuk meninggalkan organisasi (Saks, 2006). Oleh karena itu, adanya keterikatan kerja berperan penting dalam membantu perusahaan untuk mengembalikan kestabilan perusahaan atau organisasi dalam kondisi kesulitan (Robertson dalam Aidina & Prihatsanti, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Bakker (2011) menyatakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (a) *job resources*, pada faktor ini Sumber daya pekerjaan yang mengacu pada aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis terkait; fungsional dalam mencapai tujuan kerja; atau merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. (b) *personal resources*, sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan karyawan tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada lingkungan karyawan. (c) modal psikologis, Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Indrianti dan Hadi (2012) bahwa modal psikologis berpengaruh secara positif dengan keterikatan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indrianti dan Hadi tentang hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya dapat diketahui bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Hal itu berarti semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi pula keterikatan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, terdapat faktor modal psikologis yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Dari uraian beberapa faktor di atas peneliti berfokus kepada salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Bakker (2011) yaitu modal psikologis. Ketika karyawan merasa sesuai dengan perusahaan tempatnya bekerja, maka akan semakin meningkat keterikatan kerjanya. Begitu pula ketika karyawan memiliki modal psikologis yang tinggi, maka keterikatan kerjanya juga akan semakin meningkat (Gozalie, 2016). Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam dimensi modal psikologis seperti efikasi diri, resiliensi, optimisme, dan harapan, namun penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan mengukur masing-masing konstruk secara terpisah dan tidak secara terpadu melalui satu konstruk inti seperti modal psikologis (Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti, 2013). Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti memilih modal psikologis sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), modal psikologis merupakan serangkaian kondisi positif yang dimiliki individu meliputi : kepercayaan diri dalam menghadapi tugas yang menantang (*self efficacy*); memiliki atribusi yang positif atas kesuksesan baik di masa kini maupun masa depan (*optimism*); memiliki sasaran dan keterarahan dalam mencapai tujuan (*hope*); mampu bertahan ketika mengalami kesulitan dan bangkit kembali mencapai kesuksesan (*resiliency*). Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi dari modal psikologis yaitu *self efficacy* (efikasi diri), *optimism* (optimisme), *hope* (harapan), dan *resiliency* (resiliensi).

Menurut Luthans et al. (2007), dalam menunjang individu untuk dapat berkembang maka diperlukan kapasitas positif yang disebut modal psikologis. Avey, Luthans, Smith, dan Palmer (2010), mengungkapkan bahwa modal psikologis dapat meningkatkan nilai-nilai potensial karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi akan lebih fleksibel dan mudah beradaptasi ketika menghadapi berbagai hal dalam memenuhi tuntutan kerjanya, sehingga modal psikologis berperan penting dalam mensimulasi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan.

Luthans et al (2007) menjelaskan modal psikologis sebagai pandangan yang muncul karena adanya kebutuhan perusahaan terhadap karyawan yang berkualitas sebagai sumber daya manusia. Sweetman dan Luthans (dalam Medhurst & Albrecht, 2011) menyatakan bahwa modal psikologis berfungsi sebagai sumber daya individu yang mempengaruhi keterikatan kerja. Pembangunan karakter karyawan dengan sumber-sumber yang dimiliki dalam modal psikologis akan sejalan dalam pengembangan keterikatan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada kayawan PT.X?

**METODE**

Metode dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala Keterikatan Kerja dan skala Modal Psikologis. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 61 subjek. *Product Moment* yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Modal Psikologis dengan Keterikaran Kerja pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja dengan nilai koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,362 dan p=0,002 (p≤0,050). Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa Modal Psikologis memilliki hubungan positif dengan Keterikatan Kerja pada karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin tinggi Modal Psikologis maka semakin tinggi Keterikatan Kerja. Sebaliknya semakin rendah Modal Psikologis maka semakin rendah Keterikatan Kerja, maka demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Adanya Keterikatan Kerja berperan penting dalam membantu perusahaan untuk mengembalikan kestabilan perusahaan atau organisasi dalam kondisi kesulitan (Robertson dalam Aidina & Prihatsanti, 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja salah satunya Modal Psikologis. Modal Psikologis merupakan suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang mengoptimalkan potensi individu seperti keyakinan terhadap kemampuan diri dalam melakukan tindakan-tindakan yang perlu diambil untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas (*self* *efficacy*), memiliki harapan positif dan rancangan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai kesuksesan(*hope*), memberi atribusi positif terhadap diri sendiri saat mencapai keberhasilan dan memandang kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang bersifat sementara, eksternal, dan bersifat tergantung pada situasi (*optimism*), bahkan lebih untuk mencapai kesuksesan dengan bertahan dan bangkit kembali baik ketika menghadapi pengalaman yang positif maupun negatif. (*resilience*).

Terdapat empat dimensi dari Modal Psikologis menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), yaitu *self efficacy, hope, optimism,* dan *resilience*. Dimensi self efficacy mengacu pada keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi dalam dirinya dan sumber daya kognitif yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dari beban tugas yang diberikan (Rego dkk, 2010). Karyawan sebagai subjek dalam penelitian ini yang memiliki *self efficacy* rendah akan menganggap bahwa dirinya tidak mampu untuk mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya sehingga cenderung akan mudah menyerah (Ghufron & Risnawati dalam Budhi & Indrawati, 2016). Hal ini menunjukkan karyawan sulit bangkit kembali ketika mengalami suatu kegagalan yang dapat menekan tingkat rendahnya Keterikatan Kerja pada karyawan tersebut.

Menurut Synder (dalam Luthans et al, 2007), dimensi *hope* dinyatakan sebagai kondisi motivasi yang positif berdasarkan perasaan atas sebuah keberhasilan, terdapat energi yang didorong oleh tujuan dan adanya perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Othman dan Nasrudin (2011), dimensi *hope* memiliki hubungan positif terhadap Keterikatan Kerja. Melalui hubungan tersebut, sebuah harapan atau *hope* tidak hanya dianggap sebagai kontributor, tetapi juga sebagai prasyarat untuk Keterikatan Kerja. Adanya harapan, akan memunculkan energi karyawan untuk bekerja dengan giat (vigor) untuk mencapai tujuan. Subjek dalam penelitian ini yang tingkat harapan (*hope*) rendah memiliki semangat yang rendah juga ketika menghadapi suatu tantangan dan motivasi dalam diri subjek cenderung negatif karena ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan. Ketika dimensi *hope* pada karyawan rendah, hal ini menghambat Keterikatan Kerja pada karyawan.

Selanjutnya, Seligmen (dalam Luthans et al, 2007) mendefinisikan *optimism* sebagai suatu cara menghadapi kejadian-kejadian baik sebagai suatu hal yang terjadi karena diri sendiri, yang bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi. Menurut Pratikto (2014), individu perlu memiliki optimism supaya mampu menghadapi kehidupan yang penuh tantangan dengan keyakinan dirinya tanpa merasa cemas. Peterson (dalam Jezzi, 2006) mengungkapkan bahwa individu yang optimism secara aktif akan merasa terikat terhadap apa yang dikerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki *optimism* rendah karena karyawan cenderung pesimis dan menghindar ketika dihadapkan situasi yang penuh tekanan. Ketika karyawan pesimis, karyawan akan menerima kegagalan sebagai bentuk kesalahan dirinya. Hal ini berpengaruh dalam mensimulasi Keterikatan Kerja yang dimiliki karyawan menjadi rendah.

Dimensi *resilience* didefinisikan sebagai suatu fenomena yang ditandai dengan adanya pola adaptasi dalam konteks kesulitan yang memiliki resiko tinggi. Ketahanan tersebut memiliki makna kemampuan untuk mengatasi kesulitan yang dialami oleh seorang individu (Luthans et al, 2007). Mengacu pada penelitian sebelumnya mengemukakan terkait hubungan positif antara *resilience* dengan Keterikatan Kerja (Mase & Tyokya, 2014). Karyawan yang mampu bertahan dan mampu mengatasi segala bentuk kejadian negatif dalam sebuah pekerjaan, cenderung memiliki Keterikatan Kerja yang baik (Rushton dkk, 2015). Karyawan sebagai subjek dalam penelitian ini menunjukkan *resilience* yang rendah, hal ini membuat subjek cenderung mengalami *burnout* dalam bekerja. Karyawan memandang tantangan dalam pekerjaan sebagai sebuah penghalang untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini membuat Keterikatan Kerja pada karyawan menjadi buruk.

Modal Psikologis diartikan sebagai keadaan psikologis individu yang positif dari perkembangan individu. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dengan diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,131 yang menunjukkan bahwa variabel Modal Psikologis pada karyawan memiliki kontribusi sebesar 13,1% terhadap job hopping dan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job resources,* dan *personal resources*. Hasil kategorisasi Keterikatan Kerja yaitu kategorisasi tinggi sebesar 26% (16 subjek), kategori sedang sebesar 74% (45 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Selanjutnya, pada kategorisasi variabel Modal Psikologis yaitu kategorisasi tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang sebesar 33% (20 subjek), dan kategori rendah 67% (41 subjek). Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kategorisasi sedang pada variabel Keterikatan Kerja dan kategorisasi rendah pada variabel Modal Psikologis.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semua karyawan yang diteliti adalah karyawan tetap dan telah bekerja minimal satu tahun, yang memiliki tingkat Keterikatan Kerja sedang dan Modal Psikologis rendah. Variabel Keterikatan Kerja berada pada tahap sedang karena terdapat karyawan yang aktif namun kurang inovatif dan kreatif, serta cenderung tidak berbagi ide barunya dengan rekan kerja. Hal tersebut yang menekankan Modal Psikologis berada pada kategori rendah.

Modal Psikologis merupakan salah satu variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap Keterikatan Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrianti dan Hadi (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja. Semakin tinggi Modal Psikologis maka semakin tinggi Keterikatan Kerja. Sebaliknya semakin rendah Modal Psikologis maka semakin rendah Keterikatan Kerja. Adanya hubungan antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja berarti setiap dimensi Modal Psikologis memberikan sumbangan terhadap Keterikatan Kerja pada karyawan.

Keterkaitan hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja didukung juga oleh hasil penelitian Luthans dkk (2007). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki karyawan maka semakin baik performa kerja yang diberikan. Lebih lanjut ditegaskan, salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah modal psikologis. Aspek-aspek yang ada pada modal psikologis sangat berhubungan dengan aspek yang ada pada keterikatan kerja. Sehingga modal psikologis yang tinggi juga akan berdampak pada keterikatan kerja yang tinggi juga, sebaliknya apabila modal psikologis rendah maka terbentuk pula keterikatan kerja yang rendah.

Selama berjalannya penelitian, terdapat hal yang ditemukan peneliti sebagai kelemahan dalam penelitian ini yaitu ketika beberapa subjek mengisi kuisoner dengan pilihan jawaban yang sama pada beberapa jumlah aitem yang diberikan. Kemungkinan yang terjadi karena subjek terburu-buru saat menjawab aitem, kurang fokus mengerjakan kuisioner, atau sengaja memberikan jawaban yang sesuai norma dalam masyarakat (Azwar, 2015). Oleh karena itu, peneliti berusaha untuk menjelaskan kepada subjek penelitian bahwa kerahasiaan data terjamin dan tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam menjawab aitem-aitem skala, sehingga subjek dapat menjawab skala sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

**SARAN**

**1. Bagi subjek penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa Modal Psikologis memiliki hubungan positif dengan Keterikatan Kerja. Artinya, semakin tinggi Modal Psikologis maka semakin tinggi Keterikatan Kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah Modal Psikologis maka semakin rendah Keterikatan Kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan tingkat Keterikatan Kerja pada karyawan tergolong dalam kategorisasi sedang. Maka dari itu, diharapkan karyawan dalam perusahaan ini sdapat meningkatkan Keterikatan Kerja. Salah satu caranya yaitu dengan mengembangkan dan meningkatkan Modal Psikologis, seperti mengikuti pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan *self-efficacy, hope, optimism, resilience.*

**2. Bagi Perusahaan**

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan Modal Psikologis pada karyawan, salah satu cara sederhana yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan tantangan dalam pekerjaan pada karyawan yang tingkat kesulitannya berbeda, sehingga diharapkan karyawan dapat menyalurkan pikirannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk menanamkan keyakinan yang positif pada karyawan supaya dapat mempertahankan Keterikatan Kerja yang telah dimiliki karyawan.

**3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian, didapat koefisien determinasi (R²) sebesar 0,131 yang menunjukkan bahwa variabel Modal Psikologis pada karyawan memiliki kontribusi sebesar 13,1% terhadap job hopping dan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job resources,* dan *personal resources*. Saran untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan Keterikatan Kerja pada karyawan. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor lain yang dapat memberikan sumbangan efektif terhadap Keterikatan Kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afdaliza. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Vol. 4(1).

Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan pt telkom witel semarang. Jurnal Empati, 6(4).

Albrecht, S. L. (2010). Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice. Cheltenham: Edward Elga.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.

Bakker, A. B. (2011) An evidence-based model of work engagement. Psychological

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. in v. s. ramachaudran (ed.), encyclopedia of human behavior. New York: Academic Press.

Banihani, M., Lewis, P., Syed, J. 2013. Is Work Engagement Gendered? Gender in Management: An International Journal. 28.

Budhi, F, H. & Indrawati, E, S. (2016). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensitas Bermain Game Online Di Game Center X Semarang. Jurnal Empati, Vol. 5(3)

Budiharjo, A. (2014). Mengembangkan Modal Psikologi. *Kontan.co.id, Kolom IBL.* 5 Desember 2017.

Cavus, M, F,. & Gokcen, A,. (2015). Psychological capital: definition, components and effects. British Journal of Education, Society & Behavioural Science. 5(3).

Constantini, A., Paola, F.D., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A.M., &Fabio, A. D. (2016). Work Engagement and Psychological Capital in the Italian Public Administration: A New Resource – Based Intervention Programme.

Gozalie J.G (2016). Hubungan antara Kesesuaian Individu-Organisasi dan Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Staf Administrasi Perguruan Tinggi. Seminar Nasional dan Gelar Produk.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout dan Work Engagement Among Teachers. Jurnal of School Psychology.

Heikkeri, E. (2010). Roots and consquences of the employee disengagement phenomenon. Thesis.Saimaa University of Applied Science.

Iswanto, F & Agustina, I (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. Mediapsi Vol. 2(2).

Kurniawati, I.D (2014). Masa Kerja dengan job engagement pada Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Vol. 02(2).

Jezzi, M. W. (2006). The Moderating Role of Optimism as Related To Work Resources and Work Engagement (Master’s thesis). Available from ProQuest Disertations and Theses database. (UMI No. 1438571).

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. Leadership Institute Faculty Publications. 11.

Mase, J. A. & Tyokyaa, T., L. (2014). Resilience and Organizational Trust as Correlates of Work Egangement Among Health Workes in Makurdi Metropolis. Europan Journal of Business and Management, Vol. 6(39).

Medhurst, A. & Albrecht, S. (2011). Salesperson engagement and performance: A theoretical model. Journal of management and organization, 17(3).

Mujiasih, E (2015). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (*perceived organizational support*) dengan Keterikatan Karyawan (*employee engagement*). Jurnal Psikologi Undip Vol. 14(1).

Nugroho, Dwi A.S., Mujiasih E., & Prihatsanti U. (2013). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. Jurnal Psikologi Undip Vol. 12(2).

Nurfaizal, yusmedi. (2016). Modal Psikologis Creative Psychological Capital. Jurnal Pro Bisnis, Vol. 9(2).

Othman, N. & Nasrudin, A. M. (2011). Work Engagement of Malaysian Nurse: Exploring The Impact of Hope and Resilience. International Journal of Economics and Management Engineering, Vol. 5(12).

Page, L. & Donohue, R. 2004. Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of The Construct. Working Paper of Monash University Business and Economics Faculty. 51.

Pratikto, N. M. (2014). Optimisme Pada Lansia Ditinjau Dari Status Pekerjaan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol. 3(2).

Portal HR. (2012). GWS 2012 Mencengangkan: 2/3 Karyawan Indonesia Disengaged!. Diakses dari https://portalhr.com/berita/global-workforce-study-2012-mencengangkan-23-karyawan-disengaged/ pada tanggal 11 maret 2021.

Ramdhani, G.F & Sawitri, D.R (2017). Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT.X di Bogor. Jurnal Empati, Vol 6(1).

Rego, A., Carla, M., Leal, S., Filipa, S., & Miguel, P. C. (2010). Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in The Context of an Appraisal System. The International Journal of Human Resource Management. Vol. 21(9).

Rushton, C. H, PhD., Batcheller, J., Schroeder, K & Donohue, P. (2015). Burnout And Resilience Among Nurses Practicing In High Intensit Settings. AJCC American Journa Of Critical Care, Vol. 24(5).

Saks, A. M. (2006). Antecendents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Alez-rom, V. G. (2002). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor. Journal of Happines Studies, 3.

Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Al-Falah, 17(31).

Sumual, T.E.M (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jawa Timur : CV. R.A.De. Rozarie