***PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. SUZUKI SEJAHTERA BUANA TRADA BSD**

**NASKAH PUBLIKASI**

*Oleh:*

*Andrean Aldi Wijaya*

*15081325*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

***PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK ENGAGEMENT***

***PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK ENGAGEMENT***

**Sowanya Ardi Prahara, S.Psi., M.A. 1,Andrean Aldi Wijaya2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1 sowanya\_hara@yahoo.com2 wandrea058@gmail.com

# Abstrak

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan psychological capitaldengan *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 57 orang yang memiliki karakteristik karyawan yang bekerja di PT. Suzuki dengan karyawan yang minimal telah bekerja selama kurang lebih setahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Psychological Capital* dan Skala *Work Engagement*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,751 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,564 variabel *psychological capital* menunjukkan kontribusi 56,4% terhadap *work engagement* dan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Job Demands Resources (JDR) yang meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji peluang untuk berkarir, dukungan supervisior dan rekan kerja, serta *performance feedback.*

**Kata kunci**: *work engagement*, *psychological capital*

# *Abstract*

*This research aims to determine the relationship between psychological capital and work engagement in PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between psychological capital and work engagement in PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. The subjects in this study amounted to 57 people who had the characteristics work in PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. How to retrieve subjects using purposive sampling method. Retrieval of this research data using the Psychological Capital Scale and the Work Engagement Scale. The data analysis technique using product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of 0,751 with p = 0.000 (p <0.05). These results indicate that there is a significant positive relationship between psychological capital and work engagement. The acceptance of the hypothesis in this study shows that the coefficient of determination (R2) of 0.564 that means psychological variables shows a contribution of 56.4% to work engagement and the remaining 43.6% is influenced by other factors such as Job Demands Resources which includes the physical and organizational environment, salary opportunities for a career, supervisior support and coworkers, and performance feedback.*

***Keywords:*** *work engagement, psychological capital*

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2008). Menurut Dessler (2010) dewasa ini karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Suharno (2006) menyatakan bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi suatu organisasi. Karyawan merupakan pengelola organisasi, di mana baik buruknya suatu organisasi akan terlihat dari kinerja karyawan yang mereka miliki. Ketika karyawan telah memberikan kontribusinya kepada organisasi, maka organisasi harus memberikan suatu bentuk balas jasa kepada karyawan (Gouldner 1960). Menurut John (2007) kinerja individu merupakan pondasi organisasi. Faktor penting keberhasilan. suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004).

Penelitian yang dilakukan Halim (dalam Ayu, dkk., 2015) memaparkan kondisi para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% pegawai di Indonesia sangat engaged. Selanjutnya, 17% merasa tidak engaged di mana hal ini menimbulkan resiko potensial untuk produktivitas dan kinerja, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan pegaai yang hampir tidak *engaged*, dan sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri. Merujuk pada indikator-indikator perilaku *work engagement*, Kurniawan (2015) menemukan hanya 12,9% karyawan yang selalu mencoba untuk melakukan sesuatu atau tetap melanjutkan pekerjaan dengan penuh semangat meskipun segala sesuatunya tidak berjalan sebagaimana mestinya, 14,1% yang selalu secara mental mampu dengan cepat bangkit kembali ke kondisi baik seperti sebelumnya ketika mengalami kegagalan dalam bekerja. Hanya 16,7% karyawan yang selalu terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaan yang ditanganinya, dan 23% yang selalu bersemangat untuk pergi ke tempat kerja ketiga bangun di pagi hari. Riandana dan Noviati (2013) terhadap 60 karyawan di daerah NTB menunjukkan bahwa *work engagement* masih menjadi permasalahan. Tidak ada (0%) yang menunjukkan tingkat *engagement* yang tinggi.

Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki dedikasi yang tinggi untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama Salangka (2015). Penelitian ini menarik untuk diteliti karena dalam sebuah perusahaan membutuhkan seorang pegawai yang bisa terikat dengan pekerjaannya (Bakker dalam Airila dkk, 2012). Karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* untuk menjalani dan mengerjakan pekerjaanya (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) faktor-faktor tersebut adalah (1) *psychological capital* diartikan sebagai hal positif yang secara psikologis dimiliki oleh setiap individu untuk dapat membantu perkembangannya dan ditandai oleh *self-efficacy, hope,* optimisme*,* dan resiliensi., (2) JD-R *(job demands-resources model)* yang meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji dan peluang untuk berkarir, dukungan supervisior dan rekan kerja, serta *Performance feedback.* Salah satu faktor yang membuat *work engagement* seorang pegawai tinggi yaitu modal psikologis yang dimiliki karyawan, hal ini didiasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk. (2015) menyatakan bahwa sumbangan efektif *psychological capital* terhadap *work engagement* sebanyak 51,3%, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keadaan mental yang positif yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan dan pemenuhan diri, yang memiliki karakteristik energi tinggi dan kuat serta teridentifikasi dalam pekerjaan masing-masing. Sisanya sebesar 48,7% keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hal ini juga diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. peneliti melakukan wawancara pada 4 karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada pada tanggal 9 April 2018 melalui telepon dan *video call.* Hasil dari wawancara tersebut karyawan mengatakan bahwa karyawan belum berusaha sekuat tenaga ketika menyelesaikan *job desc* yang telah diberikan, karyawan juga merasa tidak terlalu bersemangat ketika bekerja dan merasa lelah ketika dan bosan ketika diberikan pekerjaan yang sulit, karyawan kurang mampu berkonsentrasi penuh, merasa tidak bekerja secara maksimal, dan karyawan mengatakan saat mengerjakan *job desc* karyawan merasa jika waktu menjadi terasa sangat lama saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan diperoleh data sebanyak 3 dari 4 orang karyawan bermasalah dengan *work engagement* nya. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek *vigor* yang tercermin dari perilaku karyawan yang masih belum merasa berusaha sekuat tenaga dan tidak semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, belum bekerja secara maksimal dan karyawan cepat merasa lelah dan bosan jika mengerjakan pekerjaan yang sulit. Pada aspek *dedication*, saat diberikan pekerjaan yang sulit, karyawan merasa tidak terlalu tertantang untuk mengerjakan *job desc*nya. Pada aspek *absoprtion*, karyawan tidak bisa berkonsentrasi penuh, dan karyawan merasa jika waktu terasa sangat lama ketika bekerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti mendapatkan bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan dalam 10 bulan terakhir. Dari bulan januari sampai dengan bulan juli terus meningkat dari angka 34 karyawan hingga 52 karyawan. Selain itu, dari jumlah ketidakhadiran juga didapatkan di mana karyawan yang tidak hadir dari bulan januari hingga bulan juli meningkat pada tiap bulannya.

Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki dedikasi yang tinggi untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama Salangka (2015). Penelitian ini menarik untuk diteliti karena dalam sebuah perusahaan membutuhkan seorang pegawai yang bisa terikat dengan pekerjaannya (Bakker dalam Airila dkk, 2012). Karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* untuk menjalani dan mengerjakan pekerjaanya (Bakker & Leiter, 2010). Schaufelli & Baker (dalam Bakker & Leiter, 2010) berpendapat rendahnya *work engagement* akan berdampak ke arah seperti kelelahan kerja, stress kerja, dan beban kerja yang terlalu tinggi. Hal itu disebabkan karena karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaannya dan pandangan terhadap lingkungan kerja dengan dirinya. *Work engagement* pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) faktor-faktor tersebut adalah (1) *psychological capital* diartikan sebagai hal positif yang secara psikologis dimiliki oleh setiap individu untuk dapat membantu perkembangannya dan ditandai oleh *self-efficacy, hope,* optimisme*,* dan resiliensi., (2) JD-R *(job demands-resources model)* yang meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji dan peluang untuk berkarir, dukungan supervisior dan rekan kerja, serta *Performance feedback.*

Salah satu faktor yang membuat *work engagement* seorang pegawai tinggi yaitu modal psikologis yang dimiliki karyawan, hal ini didiasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk. (2015) menyatakan bahwa sumbangan efektif *psychological capital* terhadap *work engagement* sebanyak 51,3%, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keadaan mental yang positif yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan dan pemenuhan diri, yang memiliki karakteristik energi tinggi dan kuat serta teridentifikasi dalam pekerjaan masing-masing. Sisanya sebesar 48,7% keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa 3 dari 5 orang karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD memiliki *psychological capital* yang bermasalah. Hal tersebut ditunjukkan dengan dengan aspek *self-efficacy*, karyawan merasa kurang yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dan karyawan juga merasa kurang percaya diri. Pada aspek *hope*, karyawan terkadang merasa kurang memiliki tujuan untuk pekerjaannya dan kurang memiliki minat untuk mencapai tujuannya. Pada aspek Optimisme, karyawan terkadang merasa kurang mampu menyelesaikan suatu permasalahan, ketika dihadapkan oleh suatu permasalahan terkadang karyawan menghindar, dan kurang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang di berikan oleh atasan. Pada aspek resiliensi, karyawan belum bisa beradaptasi dalam keadaan dan pekerjaan yang sulit, tubuh sering merasa lelah, karyawan juga terkadang kurang mampu mengontrol emosi dengan baik, pegawai masih belum memberikan kontribusi yang maksimal pada tempat kerja dan karyawan kurang mampu beradaptasi dalam hal-hal baru.

Luthans, dkk. (2006) mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan psikologis individu yang positif dari perkembangan yang dicirikan, seperti Individu memiliki keyakinan untuk mengambil dan menempatkan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang, membuat atribusi positif tentang berhasil dimasa sekarang dan masa depan, tekun untuk mencapai tujuan agar berhasil, dan memiliki ketahanan untk mencapai kesuksesan. Menurut Youssef dan Luthans (2007) *psychological capital* yang dimiliki individu memiliki hubungan dengan perilaku yang diinginkan (yaitu performa saat bekerja, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, serta komitmen untuk organisasinya). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memang kapasitas positif yang dimiliki seorang karyawan dalam sebuah organisasi memberikan pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja yang diinginkan tersebut, di mana di dalamanya terdapat komitmen terhadap perusahaannya.

Menurut Luthans, dkk. (2006) *psychological capital* meliputi 4 dimensi, yaitu bagaimana individu kepercayaan diri dalam setiap tugas (*self-efficacy*), optimisme, harapan (*hope*), dan resiliensi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hedissa (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Ketika karyawan mampu mencapai kepuasan dalam bekerja, hal ini akan mengakibatkan karyawan memiliki keinginan untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan ataupum program yang diadakan organisasi untuk mencapai tujuan kesuksesan organisasi itu sendiri (Wall, 2007).

Penelitian tentang *psychological capital* lainnya dilakukan oleh Nikodemus (2010), di mana berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh bahwa *psychological capital* mempengaruhi *performance* seorang karyawan. Di mana semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik performa karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, Luthans, dkk (dalam Islami, 2014) mengatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah cenderung tidak puas dan menunjukkan *performance* yang kurang memuaskan dan kurang merasa terikat dengan pekerjaannya. Di mana jika individu tidak memiliki tingkat *psychological* yang tinggi, maka mungkin tidak menunjukkan *performance* terbaiknya dalam bekerja, dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh pada organisasi karena keterikatan kerja individu akan mengarahkan perilaku kerja dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 57 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Psychological Capital* dan Skala *Work Engagement*, dengan aitem-aitem skala yang hanya dibagi dalam satu kelompok saja, yaitu kelompok *favourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawabanyaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *Psychological Capital* terdiri dari 24 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,332 – 0,698, sedangkan Skala *Work Engagement* terdiri dari 15 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,434 – 0,762. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Psychological Capital* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,914 dan Skala *Work Engagement* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,895. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* dengan nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0.751 dan p = 0.000. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement* yang dimiliki karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho, dkk. (2015). menyatakan bahwa sumbangan efektif *psychological capital* terhadap *work engagement* sebanyak 51,3%, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keadaan mental yang positif yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan dan pemenuhan diri, yang memiliki karakteristik energi tinggi dan kuat serta teridentifikasi dalam pekerjaan masing-masing. Adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* berarti setiap aspek pada *psychological capital* memberikan sumbangan terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja di PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD.

*Psychological capital* diartikan sebagai keadaan psikologis individu yang positif dari perkembangan individu. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.564 menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD memiliki konstribusi sebesar 56,4% terhadap *work engagement* dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *Job Demands Resources* (JDR) yang meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji peluang untuk berkarir, dukungan supervisior dan rekan kerja, serta *performance feedback*. Sedangkan hasil kategorisasi *work engagement* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 70%, kategori sedang sebesar 30%, dan kategori rendah sebesar 0%. Dari hasil tersebut dapat di ketahui bahwa *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada termasuk dalam kategori tinggi. Pada kategorisasi variabel *psychological capital* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 51%, kategorisasi sedang sebesar 49%, dan rendah sebesar 0%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja memiliki *work engagement* yang cenderung tinggi dan *psychological capital* yang cenderung tinggi.

Luthans, dkk. (2006) berpendapat bahwa *psychological capital* merupakan keadaan psikologis individu yang positif dari perkembangan yang ditandai dengan (1) memiliki keyakinan untuk mengambil dan menempatkan upaya yang di perlukan untuk berhasil di dalam tugas yang menantang, (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan dan tujuannya di masa sekarang dan di masa depan, (3) tekun dalam ketika memiliki suatu tujuan, dan bila perlu, mengarahkan kembali ke tujuan agar berhasil, dan (4) Ketika individu di hadapi oleh suatu permasalahan dan kesulitan, individu dapat bertahan dalam menyikapi permasalahan nya dan memiliki ketahanan untuk sukses. Menurut Luthans (2007) *Psychological Capital* terbagi menjadi empat dimensi dimensi, *self-efficacy, hope*, optimisme*,* dan resiliensi*.*

Pada dimensi *self-efficacy* di definisikan sebagai keyakinan seorang karyawan tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, kognitif sumber daya atau tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks yang diberikan (Stajkovic, dkk. dalam Luthans, 2007). Selanjutnya, Ghufron dan Risnawati (2014) berpendapat bahwa kegigihan individu pada saat bekerja menimbulkan rasa antusias untuk menyelsaikan tugas dan tanggung jawab, baik pekerjaan yang sulit maupun tugas pekerjaan yang mudah, individu yang memiliki kebanggan, tantangan, dan penuh inspirasi dapat dengan mudah menyelesaikan segala tugas-tugasnya yang sulit. Hal ini di perkuat dengan penuturan subjek saat peneliti mewawancari beberapa karyawan yang mengatakan bahwa ketika karyawan bekerja karyawan di tuntut untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan. Hal itulah yang membuat karyawan harus tetap merasa yakin terhadap dirinya dan harus tetap menjaga performanya saat bekerja. Ketika subjek memiliki kepercayaan diri saat mengerjakan tugas-tugasnya hal itulah yang membuat subjek dapat mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Selain itu, subjek juga menuturkan ketika dirinya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan-rekan kerjanya subjek yakin bahwa dengan berkomunikasi dengan baik akan mampu meningkatkan kepercayaan diri subjek.

Pada dimensi *hope,* Snyder (dalam Luthans, 2007). menjelaskan bahwa *hope* sebagai proses dari pemikiran satu tujuan, dengan motivasi untuk mendapatkan tujuan-tujuan tersebut (*agency*), dan cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut (*pathways*). Individu dengan *hope* yang tinggi dapat tetap mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan di lingkungan kerja, tetap menyumbangkan ide-ide kreatif, dan gigih dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja, dan berulang-ulang. *Hope* juga menjadi hal penting bagi individu untuk membentuk suatu keterikatan kerja (Othman & Nasurdin, 2011). Hal ini di perkuat oleh penuturan subjek di lapangan, di mana subjek mengatakan bahwa agar target dan tugas-tugas yang di berikan oleh supervisor subjek dapat terpenuhi, subjek memiliki cara tersendiri. Salah satunya, dengan membuat *timeline* ketika subjek bekerja. *Timeline* tersebut menurut subjek cukup efektif ketika subjek memiliki sedang di berikan tugas-tugas dan subjek dapat memperkirakan seberapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan. Selain itu, subjek juga memiliki tujuan ketika bekerja. Subjek mengatakan dengan memiliki tujuan ketika bekerja subjek akan bekerja dengan tenang dan tetap bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, subjek menambahkan dengan perasaan semangat yang di miliki saat bekerja, subjek akan mampu dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab saat bekerja.

Dimensi optimisme, Seligmen (dalam Luthans, 2007) mendefinisikan optimisme sebagai suatu cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi; serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal di luar diri, bersifat sementara, dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja. Seligmen (dalam Goleman, 2015) menyatakan bahwa ketika individu mengalami suatu kegagalan, individu dengan optimisme yang tinggi cenderung menyikapi kegagalan tersebut dengan respon yang aktif dan tidak putus harapan, individu selalu merencanakan suatu tindakan baru, atau berusaha mencari pertolongan, dan nasihat. Hal ini diperkuat dengan penuturan subjek di lapangan yang menyatakan bahwa subjek selalu berusaha untuk mampu bekerja di bawah tekanan. Selain itu, subjek menambahkan ketika subjek di hadapkan oleh suatu permasalahan ketika bekerja, subjek tetap yakin dan berusaha semaksimal mungkin agar tugas-tugas yang di berikan dapat di kerjakan secara baik dan maksimal. Selanjutnya, ketika subjek merasa tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang di kerjakan subjek, subjek terkadang meminta bantuan dan masukan baik kepada rekan-rekan kerja subjek dan kepada atasan-atasan subjek. Hal lain yang di lakukan subjek ketika gagal dalam memenuhi target yang di berikan oleh supervisor. Subjek selalu mencari ide-ide baru dan mengevaluasi diri subjek agar kedepannya subjek mampu memperbaiki hal-hal yang kurang.

Dimensi yang terakhir yaitu dimensi resiliensi. Dimensi ini membahas kapasitas psikologi yang positif untuk bangkit kembali dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, atau bahkan perubahan positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab Luthans (2007). Resiliensi digambarkan dengan individu yang mampu beradaptasi dengan keadaan dan optimis untuk berhasil dalam situasi tertentu. Selain itu, resiliensi juga dapat digambarkan dengan individu yang mampu mengelola perasaan negatif yang berarti dalam tingkat tertentu dapat mengontrol emosi dan mengetahui apa yang dibutuhkan diri kita pada situasi tertentu dan yang terakhir, resiliensi dapat digambarkan dengan seseorang yang mempunyai makna hidup serta tujuan hidup sehingga mau berkontribusi pada lingkungan sekitarnya (Mcewen, 2011). Steven dan Prihatsanti (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi yang tinggi akan mampu bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun pada masa berat dengan ketekunan, semangat, dan konsentrasi. Selain itu, karyawan akan dengan cepat beradaptasi dengan sistem baru dan antusias untuk mempelajarinya sehingga tidak menghalangi pekerjaan untuk menyelesaikan target yang diberikan (Steven & Prihatsanti, 2017). Hal ini diperkuat dengan penuturan subjek di lapangan yang menyatakan bahwa ketika bekerja memang sangat banyak permasalahan yang sering terjadi, baik permasalahan antar rekan kerja, dengan system rotasi tim yang di lakukan setiap 6 minggu sekali, bahkan sampai mendapatkan teguran dari Supervisor karena tugas yang di berikan tidak terpenuhi. Dengan kondisi pekerjaan yang cukup berat dan banyak permasalahan yang di lalui ketika bekerja, subjek berpendapat bahwa subjek harus tetap mampu menempatkan dirinya sebagai karyawan yang netral, mampu mengontrol emosi ketika di hadapkan oleh permasalahan ketika bekerja, dan ketika subjek mendapatkan rotasi team setiap 6 minggu subjek harus mampu beradaptasi kembali dengan rekan-rekan team yang baru.

**KESIMPULAN**

 *Work engagement* terdiri dari tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Work engagement* pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi *work engagement.* *Work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor penting, faktor – faktor tersebut adalah (1) *psychological capital* yang meliputi *self-efficacy, hope*, optimisme, dan resiliensi (2) *Job-Demands resources* (JD-R) yang meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji peluang untuk berkarir, dukungan supervisior dan rekan kerja, serta *performance feedback*. Dari beberapa faktor tersebut, peneliti memilih *psychological capital* sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini. *Psychological capital* merupakan keadaan psikologis individu yang positif dari perkembangan yang ditandai dengan (1) memiliki keyakinan untuk mengambil dan menempatkan upaya yang di perlukan untuk berhasil di dalam tugas yang menantang, (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan dan tujuannya di masa sekarang dan di masa depan, (3) tekun dalam ketika memiliki suatu tujuan, dan bila perlu, mengarahkan kembali ke tujuan agar berhasil, dan (4) Ketika individu di hadapi oleh suatu permasalahan dan kesulitan, individu dapat bertahan dalam menyikapi permasalahan nya dan memiliki ketahanan untuk sukses. *Psychological Capital* terbagi menjadi empat dimensi dimensi, *self-efficacy, hope,* optimisme*,* dan resiliensi*.* Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hedissa (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Ketika karyawan mampu mencapai kepuasan dalam bekerja, hal ini akan mengakibatkan karyawan memiliki keinginan untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan ataupum program yang diadakan organisasi untuk mencapai tujuan kesuksesan organisasi itu sendiri (Wall, 2007). Penelitian tentang *psychological capital* lainnya dilakukan oleh Nikodemus (2010), di mana berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh bahwa *psychological capital* mempengaruhi *performance* seorang karyawan. Di mana semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik performa karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah cenderung tidak puas dan menunjukkan *performance* yang kurang memuaskan dan kurang merasa terikat dengan pekerjaannya. Di mana jika individu tidak memiliki tingkat *psychological* yang tinggi, maka mungkin tidak menunjukkan *performance* terbaiknya dalam bekerja, dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh pada organisasi karena keterikatan kerja individu akan mengarahkan perilaku kerja dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work* *engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,751 dengan taraf signifikansi p = 0.000 (p < 0,05). Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 56,4% terhadap *work engagement* dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain *yaitu Job Demands Resources* (JDR) yang meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji peluang untuk berkarir, dukungan supervisior dan rekan kerja, serta *performance feedback.*

1. Bagi subjek

Subjek pada umumnya telah memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD untuk tetap mempertahankan *work engagement* yang telah dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan *psychological capital* (*self-efficacy*, *hope*, optimisme, resiliensi) dalam diri sendiri sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi misi yang dimiliki perusahaan, yang dalam hal ini adalah PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD.

1. Bagi Institusi

Bagi institusi *Work engagement* menyumbang kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu memperhatikan tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai. Untuk meningkatkan *work engagement* pegawai dengan cara meningkatkan *psychological capital* melalui berbagai macam hal yang sederhana seperti memberikan tantangan kepada karyawan atau dengan cara memberikan pekerjaan yang tingkat kesulitannya berbeda, dengan hal itu karyawan akan menghadapinya dengan cara menyalurkan pikirannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan*.*

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan jika ingin memilih subjek penelitian di perusahaan swasta diharapkan dapat mengurus surat-surat perijinan dari jauh hari sebelum melakukan penelitian, sehingga waktu untuk menunggu surat balasan untuk melakukan penelitian tidak berlangsung lama. Peneliti selanjutnya juga diharapkan menunggu subjek saat mengis skala dan memperhatikan waktu pengambilan data agar tidak mengganggu waktu subjek pada saat bekerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya di harapkan agar dapat memastikan administrasi perizinan jauh sebelum pelaksanaan penelitian di lakukan agar pada saat penelitian di lakukan tidak perlu mengurus surat perizinan. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengukuran dengan memperhatikan jenis pekerjaan maupun beban kerja subjek yang diteliti karena setiap jenis pekerjaan mempunyai tuntutan yang berbeda dan hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh setiap karyawan, dan untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya (*faking good*) maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menjelaskan instruksi pengisian skala pada subjek. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menggali teori-teori baik itu dari *work engagement* seperti *job demands, job resources* dan *personal resources* (meliputi optimisme*, self esteem*, dan *self efficacy*) serta teori-teori tentang *psychological capital.*

**DAFTAR PUSTAKA**

 Ayu, R.A., Syamsul, M. & Anggraini, S. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi* *Bisnis dan Manajemen* *(JABM)*, *1*(1), 12-22Dadgar, M. (2012). The academic consequences of employment for students enrolled in community college, *CCRC Working Paper,* (46).

Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Belajar.Kaho, J, R. (2015, 30 Juli). Hati-hati, mahasiswa yang bekerja bisa memiliki masalah mental. *Brilio.net.* Diakses dari <https://www.brilio.net/life/hati-hati-mahasiswa-yang-bekerja-bisa-memiliki-masalah-mental-150730a.html>

Bakker, A.B. (2007). The crossover of work engagement between working couples:A closer look at the role of empathy*. Journal of Managerial Psychology*, *24*(3), 220-236

Bakker, A. B., Wilmar, B. S., Michael, P. L & Toon, W. T. (2008). Work engagement:An emerging concept in occupational health psychology. *Institute of Psychology*, *22*(3), 187-200

Bakker, A. B., Simon L., & Michael P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*(1), 4–28.

Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A studi among strating teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(3), 189-206.

Bandura, Albert. 2001. Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. Department of Psychology, Stanford University, Stanford, California: Annual Reviews. Vol. *52*(1) 26

Costantini. A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A.M., &Di Fabio, A., (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration : A new resource-based intervention programme. *SA Journal of Industrial Psychology.* 43(0), a1413.

Ghufron, M. Nur &Rini Risnawati. (2014). *Teori-Teori Psikologi*.Yogyakarta : Ar-ruzz Media.

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). Positive *psychological capital*: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology, 2007*, 60, 541-572.

Luthans, F., Larson, M. (2006). Potential added value of *psychological capital* in predicting work attitudes. *Journal of leadership & Organizational Studies*. Vol *13*(2). Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital : developing the human competitive edge.* New York : Oxford University Press.

Mcewen, K. (2011). *Building Resilience at Work*. Australia: Australian Academic Press

Mujiasih, E., Ratnaningsih, Z. (2012). Meningkatkan *work engagement* melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. <http://eprints.unisbank.ac.id/464/1/ARTIKEL-55.pdf>. *Journal Of Organizational Bevarior*, Diakes pada 9 September 2017.

Nugroho Setyo, Mujiasih Endah, dan Prihatsanti. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega regional area Semarang. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro. Vol *12* (2).

Othman Noraini dan Nasurdin Mohdt Aizzat. (2011), Work engagement of Malaysian Nurses: Exploring the impact of Hope and Resilience*. Jurnal of Economic and Management Engineering*. Vol *5*(12).

Xanthopoulou. D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*(1), 183-200.

Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam Persero ditinjau dari spritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, *3*(1), 21-32