**Hubungan Antara Optimisme Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Parkson *Department Store***

**Marina Dwi Cahyani , Sowanya Ardi Prahara**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Marinadwi13@gmail.com

Sowanya\_hara@yahoo.com

***Abstract***

*In the current era of globalization, economic growth on a domestic and global scale has developed very rapidly so that companies has to compete to face the global economic growth. Employee are important assets of the frontline who run the company. Companies need employees highly performance, process-oriented, involved in leadership, and able to gain knowledge that adds value to the company. The study aims to find out the relationship between workplace optimisme and work engagement on Parkson Department Store employees. The subject of this study amounted to 30 people who have the minimum characteristics of the working period of more than 3 months. How to capture a subject using purposive sampling. The retrieval of this research data uses Optimisme scale and Work Engagement scale. The data analysis technique used was the correlation of the moment product from Karl Pearson. Based on the data analysis results obtained the correlation coefficient (rxy) = 0.788 with P = 0.000 (P < 0.05). The results indicated that there was a significant positive relationship between optimisme and work engagement.*

***Keywords****: work engagement, optimisme*

**Abstrak**

Pada era globalisasi saat ini, pertumbuhan ekonomi dalam skala domestik maupun global mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga perusahaan bersaing untuk menghadapi pertumbuhan ekonomi global. Karyawan merupakan asset penting sebagai garda terdepan yang menjalankan roda perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi,lebih berorientasi pada proses, terlibat dalam kepemimpinan, dan mampu mendapatkan pengetahuan yang memberi nilai tambah bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ­optimisme dengan *work engagement* pada karyawan Parkson *Department Store*. Subjek penelitian ini berjumlah 30 orang yang memiliki karakteristik rentan usia generasi *millennial* dan minimal masa kerja 3 bulan. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan *purposive sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Optimismedan Skala *Work Engagement.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product momen* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar = 0.788 dengan p = 0.000 (p < 0,05). Hasil tersebut menujukan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara optimismedengan *work engagement*

**Kata kunci**: *work engagement,* optimisme

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini pertumbuhan ekonomi baik dalam skala domestik maupun global mengalami perkembangan yang sangat pesat, semua jenis organisasi atau perusahaan bersaing untuk menghadapi persaingan global yang semakin tinggi. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja baik dan memiliki kompetensi. Terlebih lagi apabila melihat persaingan usaha saat ini, setiap perusahaan pasti membutuhkan dukungan karyawan dengan totalitas kerja sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi, berorientasi pada proses, terlibat dalam kepemimpinan, dan mampu mendapatkan pengetahuan yang memberi nilai tambah bagi perusahaan dan diharapkan karyawan yang tepat dapat membuat perusahaan bersaing dengan perusahaan lain (Xanthopoulo, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, 2009). Maka dari itu seorang karyawan diharapkan mempunyai *work engagement* yang tinggi dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan berantusias saat bekerja, memiliki semangat tinggi, selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen, berdedikasi dalam pekerjaan sehingga tidak mudah lelah ataupun bosan saat bekerja, individu menikmati setiap pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan baik, karyawan yang memiliki *engagement* akan merasa energik di dalam menjalankan setiap pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi motivasi yang positif dan memuaskan serta perasaan bangga karyawan pada pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai antipode pemadaman kerja. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang terlibat pada pekerjaan memiliki tingkat energi yang tinggi, dan antusias terlibat dalam pekerjaan (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris 2008).

Menurut Schaufeli, Salanova, Roma, dan Bakker (2002) *work engagement* didefinisikan sebagai kondisi dimana karyawan selalu memiliki pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Kemudian dijabarkan lebih lanjut dimensi w*ork engagement* yaitu *vigor* mengacu pada level energi yang tinggi dan ketahanan seseorang terhadap tugas, kemauan karyawan untuk berusaha dengan optimal, karyawan gigih dan pantang menyerah saat menemui kesulitan, *dedication* mengacu pada perasaan penuh makna yang dirasakan oleh karyawan, antusias dalam pekerjaan, karyawan terinspirasi dan bangga terhadap pekerjaannya, *absorbtion* mengacu pada kondisi karyawan yang mampu mempertahankan konsentrasi secara penuh, tenggelam dalam pekerjaan, sehingga karyawan merasa dimana waktu terasa begitu cepat, hal tersebut membuat karyawan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, fokus bekerja dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya. *Work engagement* yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi, karyawan akan terlibat penuh secara kognitif dan emosi dengan perusahaan, *work engagement* berdampak pada kinerja karyawan. Seorang karyawan yang terikat akan memiliki banyak harapan positif, terbuka pada informasi baru, aktivitas lebih produktif, merasa senang melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2007). Selain itu *work engagement* yang tumbuh dengan baik di dalam perusahaan menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dengan nilai yang kuat akan tercipta efektivitas perusahaan, meningkatkan profitabilitas melalui produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan penjualan, yang berdampak pada kepuasan pelanggan dan karyawan (Bakker & Leiter, 2010). Sedangkan w*ork engagement* yang rendah berdampak pada perusahaan dan karyawan, karyawan kurang bisa sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan, sering lalai akan tanggungjawab, kurang disiplin, tidak mempunyai harapan positif kepada perusahaan, tidak mempunyai orientasi pengembangan karir, menolak diberikan tugas yang lebih berat sehingga berdampak pada efektivitas perusahaan, produktivitas rendah, karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaan sehingga penjualan dan kepuasan pelanggan menurun. Pada beberapa penelitian karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka karyawan tersebut dikatakan telah memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan, dengan begitu karyawan akan memiliki sikap proaktif, menunjukkan inisiatif, bertanggung jawab atas pengembangan profesional individu serta memiliki kinerja berkualitas tinggi, hal tersebut yang nantinya membawa keuntungan bagi perusahaan, *work engagement* tidak hanya bermanfaat untuk perusahaan namun juga untuk karyawan (Bakker & Leiter, 2010) dan sebaliknya, apabila karyawan memiliki *work engagement* maka karyawan kurang memiliki komitmen dengan perusahaan, kurang aktif dalam pekerjaan, kurang bertanggungjawab dan memiliki kualitas kinerja yang rendah.

Menurut Xanthopoulou, dkk. (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *personal resources* (sumber daya pribadi) digambarkan sebagai keadaan yang dapat berkembang, dan dikembangkan serta dikelola untuk meningkatkan kinerja. Sumber daya pribadi yang berarti individu memiliki evaluasi diri yang positif terkait erat dengan strategi coping yang terkait dengan pekerjaan. Sumber daya pribadi seperti *optimism, self efficacy,* dan *self esteem* yang diasumsikan memiliki potensi motivasi yang serupa, lalu *job resources* (sumber daya pekerjaan) adalah sumber daya psikologis, sosial, organisasi dan fisik yang memungkinkan pencapaian tujuan, mengurangi atau menyangga terhadap tuntutan pekerjaan, dan memungkinkan pertumbuhan dan pengembangan, dan faktor terakhir *job demands* (tuntutan pekerjaan) konsumsi energi psikis dan fisik, contohnya termasuk beban kerja yang tinggi dan kondisi kerja yang buruk (Schaufeli & Bakker, 2004). Dari beberapa faktor yang dikemukakan di atas optimisme merupakan salah satu faktor dari *personal resources*, seperti dikatakan oleh Avey, dkk (2008) bahwa optimisme memainkan peran yang berpengaruh dalam pendekatan seseorang terhadap tugas-tugas pekerjaan, individu yang optimis mengharapkan keberhasilan ketika dihadapkan dengan tantangan, karyawan yang memiliki tingkat optimisme tinggi akan terus percaya pada potensi positif individu terlepas dari pengalaman sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa optimisme memiliki hubungan dengan ketiga aspek *work engagement* yaitu *vigor, absorption* dan *dedication.* Definisi yang dikemukakan oleh Seligman (2006) bahwa optimisme adalah sikap dan kebiasaan berpikir positif seseorang terhadap peristiwa yang sudah dialami atau yang belum dialami. Untuk mengetahui individu yang optimis dapat dilihat melalui cara bagaimana sikap dan cara berpikir seseorang dalam menjelaskan suatu peristiwa. Cara individu menjelaskan peritiwa dikenal sebagai *explanatory style* atau gaya penjelasan. Gaya penjelasan (*explanatory style*) merupakan suatu cara atau bisa berupa kebiasaan individu dalam memandang suatu peristiwa dalam kehidupan yang kemudian ditunjukkan dengan bagaimana cara pandang dan sikap individu terhadap peristiwa tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti bermaksud untuk membuktikan sejauh mana tingkat optimisme karyawan yang ada di Indonesia. Selain itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara optimisme dengan *work engagement* karyawan perusahaan swasta di Indonesia dan seberapa besar sumbangan dari variabel optimisme terhadap variabel *work engagement.* Hal tersebut yang menjadikan penelitian ini menarik, diharapkan pula penelitian ini mampu menggambarkan bagaimana seharusnya sikap ideal seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan.

**METODE PENELITIAN**

**Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel kriterium : *Work engagement*
2. Variabel prediktor : Optimisme

**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian adalah :

1. ***Work engagement***

Definisi *work engagement* adalah dimana seseorang memiliki kondisi pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan, terlibat secara penuh, *work engagement* sendiri ditandai dengan adanya semangat untuk berusaha, antusiasme yang tinggi serta mampu berkonsentrasi selama dalam pekerjaan. *Work engagement* dalam penelitian ini akan diukur menggunakan Skala *Work engagement* dari Noftanti dan Prahara (2019) yang disusun berdasarkan dimensi dari Schaufeli, dkk (2002) yaitu *vigor, dedication* dan *absorption.* Skor yang diperoleh dariSkala *Work engagement* menunjukan tinggi rendahnya tingkat w*ork engagement* terhadap perusahaan. Skor tinggimenunjukan tingkat w*ork engagement* yang tinggi dan sebaliknya skor rendah menunjukkan tingkat w*ork engagement* yang rendahpada karyawan.

1. **Optimisme**

Optimisme didefinisikan sebagai keseluruhan sikap dan cara pandang seseorang yang mempengaruhi bagaimana seseorang tersebut berorientasi terhadap peristiwa di dalam hidupnya, menghadapi permasalahan dan sejauh mana tindakan mereka untuk terlibat dalam penyelesaian masalah. Optimismedalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan Skala Optimisme yang peneliti susun berdasarkan dimensi dari Seligman (2006) yaitu *permanence, pervasiveness* dan *personalization.* Skor yang diperoleh dariSkala Optimismemenunjukan tinggi rendahnya sikap optimismeterhadap perusahaan. Skor tinggimenunjukan sikap optimismeyang tinggi dan sebaliknya skor rendah menunjukkan sikap optimismeyang rendahpada karyawan.

**Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini diambil dari sejumlah karyawan Parkson *Department Store* Hartono Mall Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penarikan sampel penelitian yang dilakukan dengan cara memilih subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu (Hadi, 2015). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti lalu untuk sampel yang digunakan untuk penelitian berjumlah 60 karyawan Parkson *Department Store.*

**Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan alat ukur berupa skala *work engagement* yang dibuat oleh Noftanti dan Prahara (2019) dan skala optimisme yang peneliti adopsi dari skala penelitian lain. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala *Likert,* dimana skala ini terdiri atas empat kategori jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Dalam pengambilan data subjek diminta untuk memilih pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan dirinya dengan memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang sudah disediakan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas pada data penelitian diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* dari variabel *Work Engagement* dengan KS-Z = 0.156 dan nilai p = 0.059. Lalu pada variabel Optimismediperoleh KS-Z = 0,143 dengan nilai p = 0.119. Dengan begitu dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

**Uji Linieritas**

Uji linieritas hubungan antara variabel optimisme dengan variabel *work engagement* mendapatkan hasil F = 72.478 dengan nilai p = 0.000 (P<0.001). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara optimisme dengan *work engagement.* Hasil linier menunjukkan bahwa teknik regresi dapat digunakan untuk mengetahui hubungan kedua variabel dan memprediksi seberapa besar sumbangan optimisme terhadap *work engagement.*

**Uji Hipotesis**

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) hipotesis sebesar 0.788 dengan nilai p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti terdapat hubungan positif antara Optimismedengan *Work Engagement* pada karyawan Parkson *Department Store*. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai koefisien korelasi (rxy) = 0.788 yang artinya antara variabel Optimisme dengan *Work Engagement* memang terdapat korelasi lebih lanjut, berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh (rxy) dapat dikategorikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk kedalam kategori sangat kuat (Sarwono, 2006). Koefisien korelasi bernilai positif, yang berarti arah kedua hubungan positif . Semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi pula *work engagement*, dan sebaliknya semakin rendah optimisme maka semakin rendah pula *work engagement*.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X ≥ 45 | 25 | 83.3 % |
| Sedang | μ - 1σ ≤ X < μ + 1σ | 30 ≤ X < 45 | 5 | 16.7 % |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 30 | 0 | 0 % |
|  |  | Total | 30 | 100% |

**Distribusi subjek variabel *work engagement***

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat terdapat 0% karyawan yang memiliki *work engagement* rendah, 16.7% karyawan pada kategori sedang dan jumlah paling banyak yaitu sebesar 83.3% karyawan yang berada pada kategori *work engagement* tinggi. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan Parkson *Department Store* memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

**Distribusi subjek variabel optimisme**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X ≥ 45 | 25 | 83.3 % |
| Sedang | μ - 1σ ≤ X < μ + 1σ | 30 ≤ X < 45 | 5 | 16.7 % |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 30 | 0 | 0 % |
|  |  | Total | 30 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat terdapat 0% karyawan yang memiliki kategori optimisme rendah, 16.7% karyawan pada kategori sedang dan sisanya sebesar 83.3% karyawan yang berada pada kategori optimismetinggi. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan Parkson *Department Store* memiliki tingkat optimisme yang tinggi.

**PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara optimisme dengan *work engagement*. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa optimisme mempunyai peran penting terhadap *work engagement* pada karyawan Parkson *Department Store*. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin tinggi optimisme maka akan semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya semakin rendah optimisme maka semakin rendah pula *work engagement* pada karyawan.

Optimismemerupakan salah satu variabel yang memiliki kaitan dengan *work engagement*, optimisme memiliki sumbangan positif terhadap *work engagement.* Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri, dkk (2015) dengan hasil yang menyatakan bahwa optimismeberpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement.* Semakin positif optimisme maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin negatif optimisme maka semakin rendah *work engagement.* *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran seseorang yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker 2002). Definisi lain dari Macey dan Schneider (2008) yang mengemukakan bahwa *work engagement* dinilai sebagai bentuk penghayatan, dimana seseorang bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaan, seseorang menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga karyawan memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit organisasi melalui kerja sama antara karyawan dengan manajemen yang akhirnya dapat menumbuhkan *work engagement* dalam diri karyawan karena karyawan merasa terlibat dengan pekerjaan. Adapun aspek-aspek *work engagement* antara lain *vigor* yaitu tingginya energy dan semangat seseorang dalam bekerja, lalu *dedication* dimana kondisi seseorang merasa antusias pada pekerjaan dan yang terakhir adalah *absorption* yaitu kondisi dimana seseorang mampu berkonsentrasi penuh saat bekerja.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya adalah optimisme (Xanthopoulou, dkk. 2009). Alasan pemilihan optimisme sebagai faktor yang mempengaruhi *work engagement* dalam penelitian ini seperti dikatakan oleh Avey, dkk (2008) optimisme memainkan peran penting dalam pendekatan seseorang terhadap tugas-tugas pekerjaan, individu yang optimis mengharapkan keberhasilan ketika dihadapkan dengan tantangan, karyawan yang memiliki tingkat optimisme tinggi akan terus percaya pada potensi positif individu, hal ini juga di dukung oleh penelitian Putri, dkk (2015) di mana hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara optimisme dengan *work engagement*. Seligman (2006) menjelaskan bahwa individu yang optimis akan selalu menghubungkan masalah yang dialaminya sebagai sesuatu yang bersifat sementara, spesifik dan eksternal berkaitan dengan tindakan penyelesaian masalah oleh individu tersebut.Optimisme adalah sikap dan cara pandang individu yang mempengaruhi bagaimana individu tersebut berorientasi terhadap peristiwa di dalam hidupnya, menghadapi permasalahan dan tindakan individu untuk terikat di dalam penyelesaian masalah (Carver & Scheier, 2002). Menurut Seligman (2006) terdapat 3 aspek yang mempengaruhi Optimisme antara lain *permanence, pervasiveness* dan *personalization.*

Dimensi *permanence* di mana individu melihat peristiwa berdasarkan waktu, yaitu bersifat sementara *(temporary)* dan menetap *(permanence)* (Seligman, 2006). Individu dengan aspek *permanence* tinggi percaya bahwa setiap peristiwa selalu dapat diselesaikan. Optimisme membantu karyawan lebih terikat dengan pekerjaan, sehingga apabila karyawan berada dalam situasi sulit karyawan akan merasa tertantang untuk melewati situasi tersebut, karyawan selalu mempunyai solusi untuk setiap permasalahan yang mereka hadapi, karyawan yang optimis selalu percaya pada potensi positif (Avey, dkk., 2008). Menurut Seligman (2005) bahwa individu optimis paling bisa memanfaatkan keberhasilan dan terus bergerak maju. Hal ini dikuatkan dari hasil lapangan karyawan Parkson *Department Store* di mana karyawan FA/BA memiliki keyakinan dalam dirinya dalam penyelesaian tugas tepat waktu dengan mengharapkan hasil yang baik, karyawan yang memiliki keyakinan kuat dalam dirinya percaya bahwa setiap permasalahan hanya berlangsung sementara dan selalu dapat diselesaikan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat yang tinggi dan antusiasme untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, dengan begitu karyawan mampu menemukan solusi untuk setiap permasalahan, apabila karyawan larut dalam pekerjaan, waktu akan terasa begitu cepat mendorong karyawan untuk memberikan perhatian penuh pada pekerjaan dan menyelesaikan semua tanggungjawabnya dengan baik.

Pada dimensi *pervasiveness* dikatakan bahwa individu yang pesimis menganggap kegagalan terjadi di segala area sedangkan individu yang optimis menganggap kegagalan hanya menimpa pada satu area saja, tidak semua area, sehingga individu akan terus maju mencapai keberhasilan di area lain (Seligman, 2006). Individu dengan aspek *pervasiveness* tinggi tidak mudah menyerah pada keadaan, individu yang memiliki tingkat optimisme tinggi akan terus percaya pada potensi positif individu terlepas dari pengalaman sebelumnya (Avey dkk., 2008). Individu siap pada tuntutan pekerjaan apabila terjadi perubahan, lebih lanjut karyawan cenderung percaya diri dan gigih untuk menyelesaikan pekerjaan (Bakker & Leiter 2010). Hal ini dikuatkan dari hasil lapangan dimana karyawan Parkson *Department Store* selalu berusaha menghadapi kesulitan dan yakin pada hasil terbaik atas usaha yang telah dilakukan, sehingga karyawan percaya bahwa permasalahan dapat diselesaikan tanpa mempengaruhi aspek yang lain, karyawan mampu merumuskan permasalahan dan mencari solusi yang tepat untuk setiap permasalahan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki sikap bangga terhadap pekerjaan, hal tersebut mendorong karyawan untuk memberikan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan, karyawan yang memberikan perhatian lebih pada pekerjaan selalu bisa menjaga konsentrasi dan fokus saat bekerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Lalu pada dimensi ketiga *personalization* yaitu bagaimana individu menjelaskan suatu peristiwa dilihat dari sumber penyebabnya, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan aspek *personalization* tinggi cenderung lebih terbuka dalam memandang peristiwa, melihat sumber masalah dari dalam dan luar dirinya (Seligman, 2006). Pendapat Avey, dkk (2008) bahwa optimisme memainkan peran penting dalam pendekatan seseorang terhadap pekerjaan termasuk dalam penyelesaian masalah dalam perusahaan, karyawan mengharapkan keberhasilan ketika disajikan dengan tantangan, mengubah masalah ke dalam peluang. Federman (2009) mengatakan bahwa individu yang mempunyai *work engagement* merasa mampu menghadapi tekanan yang diberikan dan mampu mencari alternatif solusi, karyawan fokus menyelesaikan pekerjaan, merasakan diri dalam sebuah tim, dan bekerja dengan perubahan dan tantangan yang dapat dihadapi secara dewasa. Hal ini dikuatkan dari hasil lapangan karyawan Parkson *Department Store* dimana karyawan percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan, percaya bahwa tugas berat yang diberikan oleh atasan selalu bisa diatasi oleh karyawan sendiri, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mudah mengumpulkan energi saat bekerja, mampu mengatasi setiap kesulitan dengan merumuskan permasalahan dan mencari solusinya, dengan kepercayaan yang diberikan oleh atasan untuk memikul tanggungjawab karyawan merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerjanya, serta menikmati tugas-tugas yang diberikan dan berusaha menguasai materi baru dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.621. hal tersebut menunjukan bahwa variabel Optimismemenunjukkan kontribusi 62.1% terhadap variabel *Work Engagement* dan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu resiliensi, efikasi diri, tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan*.* Penelitian ini menunjukan hasil kategorisasi skala *work engagement* yaitu tinggi 83.3% (25 subjek), kategori sedang 16.7% (5 subjek) dan kategori rendah 0% (tidak ada). Selanjutnya hasil berdasarkan hasil kategorisasi optimismeyaitu tinggi sebesar 83.3% (25 subjek) kategori sedang 16.7% (5 subjek) dan kategori rendah 0% (tidak ada). Hasil kategorisasi tersebut menunjukan bahwa sebagian karyawan Parkson *Department Store* memiliki *work engagement* yang cenderung tinggi dan optimisme yang cenderung tinggi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara optimisme dengan *work engagement* pada karyawan Parkson *Department Store*. Semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah optimisme maka semakin rendah pula *work engagement* pada karyawan. Sedangkan hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan karyawan Parkson *Department Store* memiliki optimisme yang cenderung tinggi dengan persentase subjek sebesar 83.3% dan *work engagement* dengan persentase subjek sebesar 83.3%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.621. koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa variabel optimisme menunjukkan kontribusi 62.1% terhadap *work engagement* dan sisanya 37.9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu resiliensi, efikasi diri, tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan.

**SARAN**

1. **Bagi Subjek**

Dari hasil yang didapatkan, subjek penelitian yaitu karyawan Parkson *Department Store* memiliki tingkat *work engagement* dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hasil tersebut diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu karyawan Parkson *Department Store* untuk mempertahankan *work engagement* yang telah dimiliki. Salah satu yang dapat dilakukan yaitu membangun sikap optimisme dengan cara menumbuhkan sikap percaya diri dan harga diri yang tinggi pada diri karyawan sendiri, mencari pengalaman dan tantangan, mencari lingkungan yang positif, memberikan apresiasi bagi diri sendiri apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

1. **Bagi perusahaan**

Bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan *work engagement* pada karyawan Parkson *Department Store* dapat dilakukan dengan meningkatkan persepsi positif mengenai optimisme, yaitu dengan cara menumbuhkan sikap percaya diri dan harga diri kepada karyawan, memberikan dukungan sosial kepada karyawan baik dari atasan maupun rekan kerja, memberikan apresiasi kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memberikan pelatihan dan pengembangan dari perusahaan, menciptakan lingkungan dan pengalaman positif bagi para karyawan Parkson *Department Store.*

1. **Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa dengan penelitian ini, diharapkan untuk memilih subjek penelitian dalam jumlah yang lebih banyak agar data yang diperoleh sesuai dengan kondisi subjek yang sebenarnya. Peneliti menyadari bahwa jumlah subjek penelitian terbilang cukup sedikit untuk bisa mewakili keseluruhan karyawan dari Parkson *Department Store*. Dan juga bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lain selain optimisme seperti resiliensi, efikasi diri, tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan untuk memberikan notes di halaman bawah kuesioner, bahwa kuesioner yang diberikan kepada subjek harus di isi dengan jawaban yang sebenar-benarnya tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak manapun, serta identitas subjek dirahasiakan oleh peneliti, hal tersebut bermaksud untuk mengurangi kecenderungan *faking good* dalam mengisi kuesioner.

**DAFTAR PUSTAKA**

Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: perspektives, issues, research and practice*. In Edward Elgar Publishing Limited. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, *44 (1)*, 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>

Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi (Edisi 2).* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan validitas (Edisi 4).* Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, *44 (1)*, 48–70. https://doi.org/10.1177/0021886307311470

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196. https://doi.org/10.4324/9780203853047

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, *22*(3), 187–200. https://doi.org/10.1080/02678370802393649

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). The hopeful optimist. In *Psychological Inquiry*.

Fahrul Anwar. (2018). *Engagement Tenaga Kerja Milenial Indonesia Hanya 25%*. 23 Maret 2018. diakses dari https://youngster.id/featured/engagement-tenaga-kerja-milenial-indonesia-hanya-25/

Federman, B. (n.d.). *Federman, Bard. 2009. Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty. San Fransisco: Jossey Bass*.

Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, *359*(1449), 1367–1377. https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512

Hameed, Abdul, A. W. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*, *2*(13), 224–229. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637072

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268

Haydan, R. (2019). Meneropong Prospek Industri Ritel Modern Hingga 2021. *Bisnis.Com*. https://ekonomi.bisnis.com/read/20190904/12/1144434/meneropong-prospek-industri-ritel-modern-hingga-2021

Karatsoreos, I. N., & McEwen, B. S. (2011). Psychobiological allostasis: Resistance, resilience and vulnerability. In *Trends in Cognitive Sciences*. https://doi.org/10.1016/j.tics.2011.10.005

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x

McBain, R. (2007). The practice of engagement. *Henley Management College*.

Myers, L. B., & Reynolds, D. (2000). How optimistic are repressors? The relationship between repressive coping, controllability, self-esteem and comparative optimism for health-related events. *Psychology and Health*. https://doi.org/10.1080/08870440008405479

Putri, V. P., Priyatama, A. N., Karyanta, N. A., Studi, P., Fakultas, P., & Maret, U. S. (2015). Hubungan antara Efikasi Diri dan Optimisme dengan Keterikatan pada Karyawan PT . Bank Tabungan Negara ( Persero ) Cabang Solo. *Jurnal Wacana Psikologi Uns*, 67–81.

Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it’s important and how to improve It. *Employment Relations Today*. https://doi.org/10.1002/ert.10048

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. *North*, *408*, 12–15. https://doi.org/IES Report No. 408.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Seligman, M. E. P. (2006). Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life. In *Learned Optimism*. https://doi.org/10.1136/bmj.316.7134.870

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *The American Psychologist*, *60*(5), 410–421. https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. In *Jurnal Empati, Agustus* (Vol. 7, Issue 3).

Susilowati, G., Hadi, M. C., Grace, K. :, Man, S., Industri, D. P., Organisasi, D., Psikologi, F., Airlangga, U., Dalam, J. D., & Surabaya, S. (n.d.). *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya*.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(3), 235–244. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*. https://doi.org/10.1177/0149206307305562

Yuswohady. 2016. Millennial Trends 2016. Diakses pada 25 April 2020, dari http://www.yuswohady.com/2016/01/1 7/millennial-trends-2016/