

PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. GRAND MANDIRI UTAMA

Yuliana Maria Fransiska¹

Evi Kurniasari Purwaningrum², Yoga Achmad Ramadhan², Meyritha Trifina Sari²

¹Psikologi, Fakultas Psikologis, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

²Dosen Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

E-Mail : yulianamaria_1992@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of psychological capital on work engagement. The subject of this research is employees of PT. Grand Mandiri Utama. The sample of research is 212 people with sampling technique used is purposive sampling. The data obtained based on the result of simple regression analysis showed the correlation coefficient value of psychological capital to the work engagement of 0,555 with $p = 0,000$ ($p < 0,05$). These results indicate that the hypothesis proposed by researchers, namely there is a positive influence between psychological capital with work engagement PT. Grand Mandiri Utama is acceptable. The value of positive correlation coefficient indicates that the direction of relationship between the two variables is positive, meaning the higher the psychological capital the higher the work attachment. Psychological capital gave effective contribution of 30.8% on work engagement and 69.2% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Psychological Capital, Work Engagement.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Grand Mandiri Utama. Sampel penelitian berjumlah 212 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data yang diperoleh berdasarkan hasil Analisis Regresi Sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi modal psikologis terhadap keterikatan kerja sebesar 0,555 dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat pengaruh positif antara modal psikologis dengan keterikatan kerja karyawan PT. Grand Mandiri Utama dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa searah, artinya semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi keterikatan kerja. Modal psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 30,8% pada keterikatan kerja dan sebesar 69,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Moda Psikologis, Keterikatan Kerja.

PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir ditemukan bahwa keterikatan kerja menjadi topik penting yang sering dibicarakan di antara perusahaan konsultan dan media bisnis terkenal dan menjadi perhatian dari para praktisi dalam manajemen sumber daya manusia (Saks, 2006). Hal ini juga berkaitan dengan kemampuan suatu organisasi dalam mempertahankan pekerjaannya, meningkatkan efektifitas serta produktifitas organisasi.

Schiemann (2011) dalam Survei yahoo mengungkapkan bahwa terdapat 47% pekerja Amerika Serikat siap meninggalkan posisinya apabila ada kesempatan, atau berencana untuk bergantian pekerjaan dalam waktu 12 bulan. Selain itu, *U.S. Job Retention Poll* yang diadakan oleh *Society for Human Resources Management* dan *Wall Street Journal* mengungkapkan bahwa lebih dari 75% karyawan mencari pekerjaan baru. Studi *Towers Perrin* pada tahun 2007 terhadap 40 perusahaan global, para karyawan yang tidak puas akan berhenti ataupun keluar atau berhenti tetapi tetap tinggal diperusahaan (Schiemann, 2011).

Berdasarkan hasil survey selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Towers Watson dalam survei berjudul *Global Workforce Study* (GWS) yang melibatkan 1005 karyawan di Indonesia mendapatkan hasil yang sangat miris karena hasil survei menunjukkan bahwa hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu 2 tahun. Sebaliknya hanya 21% karyawan yang terikat, yang ingin meninggalkan perusahaan meraka saat ini dalam periode yang sama (Willistowers.com).

Selain itu kasus di Indonesia, fenomena intensi *turn over* dari hasil survei *Price water house Coopers* (PwC) Indonesia 2014 terhadap sektor perbankan di Indonesia menunjukkan angka *turnover* di sektor ini mencapai 15% survei yang dilakukan PwC tersebut menunjukkan sumber daya manusia di sektor perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Survei tersebut menunjukkan bahwa 54% responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik, 37% responden

menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir, 4% responden berpindah bank karena ingin tantangan, 4% lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. Hasil survei gaji 2015 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting & Information Solution*, tingkat *turnover* talent dari seluruh sektor masih tinggi yakni 8,4%, tertinggi terjadi di sektor perbankan yakni 16%. Pemicu karyawan pindah kerja paling besar adalah melihat retensi, renumerasi dan jenjang karier yang jelas di perusahaan (dalam Artiningrum, 2016). Fenomena bisa dikatakan bahwa karyawan yang *turn over* dapat diartikan sebagai kurangnya keterikatan kerja.

permasalahan yang terjadi di PT. Grand Mandiri Utama pada tahun 2016 menunjukkan fenomena terjadinya penurunan keterikatan kerja karyawan dilihat dari angka *turn over* disetiap bulannya terlihat ada peningkatan karyawan keluar pada bulan januari 14% meningkat terus sampai bulan desember mencapai 24%. Tingginya *turn over* mayoritas disebabkan tindakan kurang disiplin berupa mangkir dan melanggar peraturan perusahaan. Karyawan berusaha mencari lowongan kerja dan menunjukkan sikap merasa tidak kerasan bekerja diperusahaan yang memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat karyawan bekerja.

Menurut Schiemann (2011), dalam proses untuk menghindari kerugian-kerugian yang ditimbulkan yang akan menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan, perusahaan memerlukan pendorong atau pendukung salah satu yang menjadi tenaga pendorong perusahaan sepanjang hidupnya yaitu keterikatan kerja karyawan. Oleh karena itu, keterikatan merupakan hal yang positif bagi perusahaan. Keterikatan memiliki dampak positif nyata terhadap jumlah hasil yang diinginkan perusahaan, maka keterikatan kerja karyawan sebuah perusahaan menjadi penting diteliti sehingga data yang diperoleh dapat membantu pihak perusahaan dalam menjalankan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila keterikatan kerja tidak diketahui, perusahaan tidak akan memperoleh data untuk memaksimalkan sumber daya dalam mencapai tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Keterikatan Kerja

Menurut Hewitt (dalam Schiemann 2011), menyampaikan keterikatan kerja adalah pernyataan komitmen emosional dan intelektual terhadap perusahaan atau kelompok yang menghasilkan perilaku yang akan membantu memenuhi janji-janji perusahaan kepada pelanggan. *Institute of Employment Studies*, menggambarkan keterikatan kerja sebagai suatu sikap positif terhadap perusahaan.

Menurut Macy dan Scheider (dalam Schiemann 2011), mendeskripsikan keterikatan kerja ialah melalui berbagai macam kategori yaitu karakter karyawan, perilaku produktif atau keadaan dimana karyawan merasa memiliki ikatan pada perusahaan dan perilaku yang mengindikasikan bertambahnya energi atau naiknya emosi tindakan-tindakan seperti bekerja lembur, melakukan pekerjaan melebihi yang diharapkan, atau bentuk-bentuk perilaku adaptif atau inovatif yang memberikan kesuksesan bagi perusahaan.

Schaufeli, Bakker, & Rothbard (dalam Saks, 2006) mendefinisikan keterikatan sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikir dan menjalankan peran, sedangkan *absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada insensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

Xanthopoulou, Bakker & Demerouti (2008) menyatakan bahwa keterikatan kerja ditentukan oleh faktor individual dan lingkungan. Faktor lingkungan terkait dengan aspek organisasi dan aspek psikologis, sosial dan fisik pekerjaan, seperti: otonomi, dukungan sosial, bimbingan atasan, umpan balik kinerja dan peluang pengembangan keahlian. Sedangkan, faktor individu mengacu pada evaluasi diri yang positif yang berkaitan dengan ketahanan dan rasa mampu untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses.

Selain itu, Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model JD-R (*Job Demands Resources model*) dan modal psikologis. Model JD-R meliputi

aspek lingkungan fisik, sosial dan organisasi. Sedangkan modal psikologis terdiri dari efikasi diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimis (*optimisme*) dan ketahanan (*resilience*).

Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Bakker & Leiter 2010), terdapat tiga aspek keterikatan kerja, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Semangat (*vigor*) ditunjukkan dengan tingkat energi yang tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan seluruh energi yang dimiliki untuk pekerjaan, dan tetap tekun meski menghadapi berbagai kesulitan. Dedikasi (*dedication*) ditunjukkan dengan kesediaan untuk terlibat secara mendalam pada pekerjaan, merasa antusias dan bangga dengan pekerjaan, serta selalu merasa tertantang dengan pekerjaan. Penyerapan (*absorption*) ditunjukkan dengan berkonsentrasi secara penuh, sangat menikmati dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa cepat berlalu dan merasa enggan untuk meninggalkan pekerjaan.

2. Modal Psikologis

Psikologi positif memiliki beberapa aliran-aliran salah satu alirannya adalah berfokus pada psikologi positif dalam organisasi. Luthans, Avolio, Avey, & Norman (2007) memperluas aliran psikologi positif di lingkungan kerja yang penekanannya pada *positive organizational behavior* (POB) atau perilaku organisasi positif. POB secara khusus di fokuskan pada dampak kinerja untuk meneliti variabel psikologi organisasi yang ada di organisasi. Perkembangan POB memunculkan konstruk psikologis positif baru yang ada diorganisasi, dikenal dengan nama modal psikologis.

Luthans, Youssef, & Avolio (2007) mendefinisikan modal psikologis sebagai sebuah pengembangan kondisi psikologis yang positif dari seseorang, yang memiliki karakteristik yakni keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk mengeluarkan usaha dalam rangka menyelesaikan tantangan dalam pekerjaan. Membuat tekad positif dalam mencapai keberhasilan sekarang dan dimasa yang akan datang, serta tekun dalam pencapaian tujuan. Perlu membuat jalur dalam mencapai tujuan dalam rangka untuk mencapai keberhasilan, maka ketika mengalami masalah atau kesulitan mampu

bertahan dan bahkan bangkit untuk mencapai kesuksesan.

Osigweh (dalam Nurfaizal, 2016), menyatakan bahwa modal psikologis adalah suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang biasa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja organisasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah efikasi diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimis (*optimism*), dan ketahanan (*resilience*).

Luthans, Youssef, & Avolio (2007), menyatakan bahwa terdapat empat kapasitas psikologis yang memiliki sifat positif, unik, berdasarkan teori dan penelitian, dapat diukur, serta bisa dikembangkan dan diterapkan dalam rangka peningkatan performa di lingkungan kerja. Empat kapasitas positif tersebut masuk ke dalam konstruk modal psikologis, yaitu efikasi diri (*self efficacy*), harapan (*hope*), optimis (*optimisme*) dan ketahanan (*resiliency*).

1. Efikasi diri (*self efficacy*)
Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan diri seseorang tentang kemampuannya dalam menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan tindakan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu.
2. Harapan (*hope*)
Harapan didefinisikan sebagai sebuah keadaan emosional yang positif yang merupakan proses interaktif untuk berusaha mendapatkan kesuksesan melalui *agency* dan *pathways*.
3. Optimis (*optimism*)
Optimis menurut Seligman didefinisikan sebagai suatu cara pengatribusian individu untuk kejadian yang positif secara *personal*, *permanent*, dan *pervasive cause* dan menginterpretasikan kejadian negatif dengan sesuatu yang eksternal, sementara dan spesifik faktor.
4. Ketahanan (*Resilience*)
Luthans mendeskripsikan ketahanan sebagai kemampuan untuk bangkit kembali dari tantangan, konflik, kegagalan, dan bahkan kejadian yang positif, kemajuan, dan meningkatkan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini

adalah metode kuantitatif dengan alat ukur skala psikologi yang mengadaptasi skala dari peneliti lain. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala *Likert* yang terdiri atas empat kategori jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Subjek diminta untuk memilih pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan dirinya dengan memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan tingkat staf PT. Grand Mandiri Utama sebagai populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel non probabilitas yang tidak dibatasi, disebut sampel sengaja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Deskriptif

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui bahwa dari variabel modal psikologis (X) diperoleh nilai *Mean* 78,4053; *Minimum* 41,67; *Maximum* 99,00; *Std. Deviation* 9,04656. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala modal psikologis karyawan di bagian lapangan PT. Grand Mandiri Utama: terdapat 12 karyawan dengan persentase 6% termasuk kategori modal psikologis sangat tinggi, 68 karyawan dengan persentase 32% termasuk kategori tingkat modal psikologis tinggi, 60 karyawan dengan persentase 28% termasuk modal psikologis sedang, 59 karyawan dengan persentase 27% termasuk dalam kategori modal psikologis rendah, dan 13 karyawan yang termasuk dalam persentase 7% kategori modal psikologis sangat rendah.

Diketahui bahwa dari variabel Keterikatan Kerja (Y) diperoleh nilai *Mean* 82,6543; *Minimum* 39,71; *Maximum* 100,00; *Std. Deviation* 8,71150. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala keterikatan kerja karyawan di bagian lapangan PT. Grand Mandiri Utama: terdapat 9 karyawan dengan persentase 4% termasuk kategori modal psikologis sangat tinggi, 83 karyawan dengan persentase 40% termasuk kategori tingkat modal psikologis tinggi, 66 karyawan dengan

persentase 31% termasuk modal psikologis sedang, 42 karyawan dengan persentase 20% termasuk dalam kategori modal psikologis rendah, dan 12 karyawan yang termasuk dalam persentase 5% kategori modal psikologis sangat rendah.

Uji Normalitas

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel modal psikologis (X) menghasilkan nilai $Z = 0,815$ dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $p = 0,521$ artinya dengan ($p > 0,05$) maka variabel modal psikologis adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas dan Sampel penelitian dapat mewakili populasi.

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel keterikatan kerja (Y) menghasilkan nilai $Z = 1,612$ dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $p = 0,011$ artinya dengan ($p > 0,05$) maka variabel keterikatan kerja adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

Uji Linearitas

Hasil pengujian asumsi linearitas antara modal psikologis (X) dengan keterikatan kerja (Y) mempunyai nilai *linearity F* = 99,040 dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linear. dapat disimpulkan bahwa variabel modal psikologis (X) dengan keterikatan kerja (Y) bersifat linear karena nilai Sig pada kolom *linearity* masing-masing keduanya $> 0,05$ yang artinya memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai syarat prasyarat analisis regresi linear.

Uji Hipotesis

Koefisien korelasi antara modal psikologis terhadap keterikatan kerja adalah sebesar 0,555 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerja. Hal tersebut berlaku pula sebaliknya, semakin rendah modal psikologis semakin rendah tingkat keterikatan kerja.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, bahwa terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan keterikatan kerja karyawan PT Grand Mandiri Utama dapat diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,308 memiliki arti bahwa modal psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 30,8% pada keterikatan kerja, sisanya 69,2% terdapat pada variabel lain yang mempengaruhi perilaku keterikatan kerja antara lain seperti *job demands* dan *job resources*.

Pembahasan

Keterikatan kerja merupakan konsep baru bagi dunia akademik, karena konsep ini diawali oleh temuan para konsultan dari area pemecahan masalah produktivitas dan kualitas kerja. Menurut Khan (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012), keterikatan kerja dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya. Senada dengan hal tersebut Brown (dalam Mujiasih & Ratna ningsih, 2012) mendefinisikan keterikatan kerja adalah dimana seseorang pekerja dikatakan memiliki keterikatan dalam pekerjaannya apabila pekerja tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerja penting untuk dirinya serta organisasinya.

Keterikatan kerja merupakan pola perilaku kerja yang positif pada pekerjaan. Masa kini tidak mudah dijumpai, perilaku kerja yang tidak bertanggung jawab berlebihan seperti rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan tingginya tingkat kemangkiran kerja dikalangan karyawan sehingga memberikan dampak yang sangat besar terhadap kelangsungan industri dan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Grand Mandiri Utama. Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara modal psikologi dengan keterikatan kerja karyawan PT. Grand Mandiri Utama. Hal tersebut ditunjukkan dengan angka korelasi (r_{xy}) sebesar 0,555 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya pengaruh antara modal psikologis terhadap keterikatan kerja. Nilai positif pada koefisien korelasi berarti bahwa semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah modal psikologis maka semakin rendah keterikatan kerja. Hasil penelitian ini

membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Grand Mandiri Utama dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) bahwa ada hubungan yang signifikan antara hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Bank Mega Wilayah Regional Semarang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $R = 0,716$ dan $p = 0,000$, koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Nilai positif pada koefisien korelasi berarti bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*.

Berdasarkan pada penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, ditemukan banyak manfaat dan keuntungan dari adanya keterikatan kerja. Sebagaimana penelitian antara lain oleh Johanes (2016), yang menemukan bahwa karyawan dalam perusahaan memiliki keterikatan kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap *outcome* dari perusahaan tersebut baik secara finansial maupun kesejahteraan karyawan. Fay dan Luhrmann (dalam Lin, 2009) juga menemukan bahwa tingginya tingkat keterikatan kerja juga berhubungan erat terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi keterikatan kerja maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga semakin tinggi. Salanova (dalam Lin, 2009) juga menemukan fakta bahwa keterikatan kerja yang rendah juga akan diikuti oleh performa karyawan yang juga rendah, adanya kebosanan karyawan (Gonzales-Roma dkk, 2006) dan juga munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi (Chughtay and Buckley, 2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada 5% karyawan PT. Grand Mandiri Utama berada pada kategori sangat rendah, 20% karyawan berada pada kategori rendah, 40% karyawan berada pada kategori tinggi, dan 4% karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel modal psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 30,8% terhadap variabel keterikatan kerja. Keadaan ini menjelaskan bahwa keterikatan kerja karyawan PT. Grand

Mandiri Utama sebesar 30,8% dipengaruhi modal psikologis, dan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan informasi dari bagian "*Human Resources Development*" setelah penelitian berlangsung. Adapun seiring dengan pengembangan usahanya, PT. Grand Mandiri Utama secara sistematis terus meningkatkan kuantitas sumber daya manusia dengan sistem pengembangan karir, sistem perekrutan karyawan baru, proses *assessment* untuk menentukan rencana pengembangan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, dan program *remunerasi* karyawan serta pembinaan hubungan karyawan. Peningkatan kuantitas sumber daya manusia juga diikuti dengan program peningkatan kualitas karyawan untuk menciptakan efektifitas organisasi serta meningkatkan produktifitas karyawan. Selain itu, untuk mendukung dan memenuhi pengembangan yakni dalam bentuk rencana pemenuhan karyawan untuk pembukaan cabang baru, diselenggarakan program pelatihan khusus dalam bentuk *hard skill* maupun *soft skill*.

Diharapkan hasil dari pelatihan ini, perusahaan mendapatkan karyawan yang dapat bekerja prima untuk berkontribusi secara positif dan maksimal terhadap perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi seperti pelatihan cara pembibitan & pemupukan tanaman sawit, pelatihan *team building*, maupun pelatihan *Dynamic Leadership*, yang telah diberikan kepada hampir ke seluruh karyawan lapangan maupun pemimpin unit kerja mulai dari pemimpin cabang serta pemimpin divisi di PT. Grand Mandiri Utama. Menurut Schiemann (2011) adanya komitmen timbal balik hak, yang tidak hanya mencakup upah atau *benefit* yang menarik saja, tetapi juga pengembangan keterampilan, atau ketersediaan sumber daya manusia tertentu yang diberikan perusahaan hal ini memungkinkan karyawan untuk dapat berkembang.

Berbagai pelatihan pada karyawan-karyawan PT. Grand Mandiri Utama baik yang bersifat *hardskill* maupun *softskill*. Hal ini akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian dimana *output* dari pendidikan dan pelatihan ini akan meningkatkan efikasi diri dan resiliensi karyawan dalam menghadapi

tantangan pekerjaan, sehingga hal ini dipredikasi akan berpengaruh pada peningkatan modal psikologis (Luthans, Youssef & Avolio 2007).

Bakker & Demorouti (2006) mengatakan bahwa *job resources* sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Apabila tingginya *job resources* tersebut secara teoritis akan mempengaruhi pula *job demands* sebagai faktor penting lain yang mempengaruhi keterikatan kerja, ketika *job resources* dirasakan tinggi maka akan menimbulkan motivasi yang tinggi pula pada karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Grand Mandiri Utama yang berada di Sintang Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara modal psikologis terhadap keterikatan kerja. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sehingga diambil 212 karyawan tersebut sebagai sampel penelitian.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel modal psikologis yaitu *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), berdasarkan hasil uji validitas skala modal psikologis yang terdiri dari 24 aitem berkisar antara 0,32-0,584 dan hasil uji reliabilitasnya diperoleh koefisien reliabilitas 0,876. Selain itu, variabel keterikatan kerja alat ukur yang digunakan yaitu *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker, (2003), berdasarkan hasil uji validitas skala keterikatan kerja yang terdiri dari 17 aitem berkisar antara 0,422-0,573 dan hasil uji reliabilitasnya diperoleh koefisien reliabilitas 0,863. Teknik analisa data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara modal psikologis (X) terhadap keterikatan kerja (Y) karena nilai 0,555 atau $p > 0,05$ menunjukkan pengaruh nilai korelasi positif. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisa regresi juga diperoleh nilai R square sebesar 0,308

yang artinya bahwa didapatkan sumbangan variabel modal psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 30,8% pada keterikatan kerja, sisanya sebesar 69,2% terdapat pada variabel lain yang mempengaruhi keterikatan kerja seperti *job demands* dan *job resources*.

Saran

1. Bagi karyawan

Subjek pada umumnya telah memiliki keterikatan kerja dalam kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Grand Mandiri Utama untuk tetap mempertahankan keterikatan kerja yang telah dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan modal psikologis (kepercayaan diri, harapan, optimis, ketahanan) dalam diri sendiri sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi perusahaan, yang dalam hal ini adalah PT Grand Mandiri Utama.

2. Bagi perusahaan

Keterikatan kerja bukan hanya merupakan suatu keadaan yang alami tetapi suatu keadaan yang dibuat atau diciptakan, sehingga peranan manajemen dalam membangun keterikatan kerja amat penting. Perusahaan dapat melakukan perbaikan untuk menjembatani terciptanya keterikatan kerja yang tinggi, salah satu caranya adalah dengan menemukan dan mengembangkan modal psikologis para karyawannya. Berdasarkan pada pembahasan yang telah disampaikan untuk membangun keterikatan kerja peningkatan kualitas dan pengembangan karyawan, PT. Grand Mandiri Utama melakukan berbagai pelatihan pada karyawan baik yang bersifat *hardskill* maupun *softskill* seperti pelatihan cara pembibitan & pemupukan tanaman sawit, pelatihan *team building*, maupun pelatihan *Dynamic Leadership* bagi pemimpin. Hal ini akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian dimana *output* dari pendidikan dan pelatihan ini akan meningkatkan efikasi diri dan resiliensi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga hal ini dipredikasi

akan berpengaruh pada peningkatan modal psikologis.

3. Bagi penelitian selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lebih dalam faktor-faktor serta berbagai dimensi yang ada dalam keterikatan kerja seperti *job demands* dan *job resources*. Selain itu, peneliti berikutnya diharapkan melakukan pengukuran dengan memperhatikan jenis pekerjaan, beban kerja maupun sumber daya kerja yang diterima oleh subjek yang diteliti, dapat menggunakan perusahaan dengan bidang lain mengingat pentingnya keterikatan kerja dan modal psikologis dalam setiap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Artiningrum, B., & Satrya, A. (2016). Analisis pengaruh career management, training, satisfaction, pay satisfaction terhadap turnover intention dan peran mediasi organizational engagement pada karyawan sektor perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis sriwijaya, vol.14 No.3 2016*.
- Avey, B.J., Reichard J.R., Luthans F., & Mhatre, H.K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *The journal of Human Resource Development Quarterly, 22(2)*, 127-149.
- Avey, James.B., Luthans, Fred., Smith, Ronda M., & Palmer, Noel F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over-Time. *Journal of Occupational Health Psychology, Vol.15, No.1,17-2*.
- Azwar, S. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B. (2008.). *Building engagement in the workplace*. In C. Cooper & R. Burke (Eds) (2008). *The peak performing organization*. London: Routledge.
- Bakker, Arnold. B., & Leiter, Michael. P. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, B.A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Journal of Career Development International*, 13(3), 209-219.
- Cughtai, A., A. & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes-The mediating role of organizational identification and work engagement. *International journal of Educational Management*, 23, 574-589.
- Federman, Brad. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Fermin, J. (2014). 13 Distrubing Facts about Employee Engagement Officevibe. *Retrived from <https://www.officevibe.com/blog/distrubing-employee-engagement-infographic>*.
- Garnita Ni Made, A & I Wayan Suana. (2014). Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Trunover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9) pp: 2767-2783.
- Gonzales-Roma, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A. & Loret, S. (2006). Burnout and engagement: Independent Factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Gozalie, G. J. (2016). Hubungan antara kesesuaian individu organisasi dan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada staf

- administrasi perguruan tinggi. *Jurnal Fakultas Psikologi Surabaya*.
- Hadi, Sutrisno. (2014). *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Harter, J. dkk (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87: 268-279.
- Herbert M. (2011). *An exploration of the relationship Between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement*. University.
- Hodges, Timothy Daniel. (2010). *An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion*. University of Nebraska.
- Indrawan & Yaniawati. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. Bandung: Refika Aditama.
- Indrianti R. & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di instalasi rawat inap Rumah sakit Jiwa Menur Surabaya;. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2), 110-115.
- Kahn, A.W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, , 33 (4), 692-724.
- Lin, Chieh-Peng. (2009). Modeling Corporate Citizenship, Organizational Trust, and Work Engagement Based on Attachment Theory. *Journal of Business Ethics*(DOI 10.1007/s10551-009-0279-6).
- Luthans F, Youssef M.C., & Avolio J.B . (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press Inc.
- 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.
- Mahmudah, N. (2012). *Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional pimpinan dengan keterikatan kerja pada karyawan bidang SDM di PT. Pos Indonesia (persero) Kota Bandung*. Skripsi: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mamma, Ekpy Z.B. (2011). *Pengaruh Supportive Leader Terhadap work Engagement pada Karyawan semen Tonasa*. Skripsi. Jakarta: Universitas Paramadina.
- Mitchell, T.R & Holtom, B.C. (2006). Why people Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*.
- Mujiasih., & Ratnaningsih, I.Z . (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2), 161-168.
- Nurfaizal, yusmedi. (2016). Modal Psikologis Creative psychological capital. *Jurnal Pro Bisnis, Vol. 9, No. 2, 2442-4536*.
- Rahmawati, Carissa. (2011). *Pengaruh self Efficacy Terhadap Work Engagement*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Jakarta: Universitas Paramadina.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21: 600-619.

- Schaufeli, W.B., dan Bakker, A.B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept*. Diakses tanggal 10 Maret 2014 dari <http://www.wilmarschaufeli.nl>.
- 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.
- Schiemann A.W. (2011). *Alignment Capability Engagement*. Jakarta: PPMManagement.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sweetman, D Luthans., F Avey B.J. Luthans, J.B. (2010). *Relationship Between positive psychological capital and creative performance* (Vol. 10.1002/cjas.175). Article first published online: 3 OCT 2010. DOI.
- Umar, Husein. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Vazirani N. (2007). *Employee engagement. working paper*. Nerul. SIES College of Management Studies.
- WatsonWyatt. (2008). *Global Attitudes Report: Driving Employee Engagement in a Global Workforce*. United States Of America: Watsonwyatt.
- Wefald, Andrew J. . (2008). *An Examining of Job Engagement, Transformational Leadership, and Related Psychological Construct*. Disertasi. Kansas State University.
- Xanthopoulou D., Bakker B.A., Demerouti E. & Schaufeli B.W. (2008). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.
- Bitha., S, & Ardana., k. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2, (2302-8912), 2017: 919-947.