



**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN KONTRAK
C.V LAKSANA KAROSERI KABUPATEN SEMARANG**

SKRIPSI

disajikan sebagai salahsatu
syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi
oleh

Aditya Ramdhani Muslim

1511414113

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019



UNNES

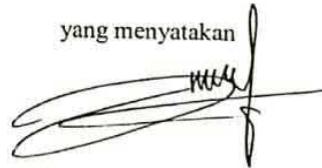
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini dengan judul “Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang” ini benar-benar hasil karya saya sendiri bukan jiplakan hasil karya orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 23 Juli 2019

yang menyatakan



Aditya Ramdhani Muslim

NIM.1511414113

MOTTO DAN PERUNTUKKAN

Motto

“BETAH” (Berani, Efektif, Terampil, Aktif, Humoris)

Peruntukkan

Skripsi ini penulis persembahkan kepada ayah ibu, adik, yang tak henti-hentinya mengirimkan doa disetiap langkah penulis

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang” telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada Hari Selasa, 23 Juli 2019.

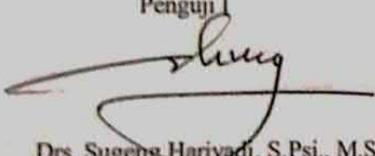
Panitia Uji Skripsi :

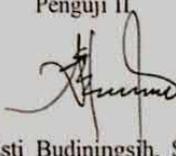

Ketua

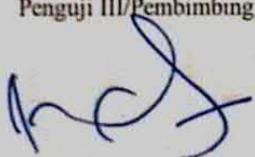
Dr. Drs. Eddy Parwanto, M.Si.
NIP. 196301211987031001

Sekretaris

Sugiariyanti, S.Psi., M.A.
NIP.197804192003122001

Penguji I

Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S.
NIP. 195701251985031001

Penguji II

Dra. Tri Esti Budiningsih, S.Psi. M.A.
NIP. 195811251986012001

Penguji III/Pembimbing

Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.
NIP. 197810072005011003

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang”

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan berbagai pihak yang selalu memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd. sebagai Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S. Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dan sekaligus sebagai dosen penguji utama.
3. Dosen penguji kedua Dra. Tri Esti Budiningsih, S.Psi. M.A atas bimbingan, saran, dan ilmu sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A sebagai dosen pembimbing, terima kasih telah membimbing dan meluangkan waktu sampai terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf karyawan Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang yang telah memberi ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Kedua orang tua saya Bapak Toto Priyonggo dan Ibu Maryani, serta kedua adik saya Muhamamd Rizky Ramadhan dan Annisa Nurul Islamiyanti .
Terima kasih atas do'a dan dukungan yang telah diberikan.
7. Keluarga besar “Brother in ARM’S”, Keluarga Besar Basecamp Biggest Family yang telah kebersamai selama berproses dalam berkembang.
8. Jami'an, Ali, Gepeng, Domo, Kibong, Apin, Dadoy, Credo, Kiki yang telah menjadi sahabat penulis serta Ryna Roosewita Widodo yang terkasih
9. Keluarga Besar Psikologi Unnes, Teman seperjuangan Jurusan Psikologi angkatan 2014 dan semua teman di kampus konservasi tercinta.
10. Divisi HRD C.V Laksana Karoseri, terkhusus Pak Agung, Bu Dian, serta Pak zul dan seluruh responden karyawan kontrak yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi skala
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai yang tidak bisa penulis sebutkan satupersatu.

Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu, khususnya psikologi.

Semarang, 23 Juli 2019

Penulis

Aditya Ramdhani Muslim

ABSTRAK

Muslim, Aditya Ramdhani. 2019. *Hubungan Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang*. Skripsi. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Amri Hana Muhammad, S.Psi.,M.A

Kata kunci : *Psychological Capital, Work Engagement*

Work Engagement merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang engaged memiliki semangat, hubungan yang efektif, dan pandangan positif terhadap pekerjaan serta menilai diri mampu menangani segala tuntutan dalam pekerjaan mereka. Hasil studi awal ditemukan bahwa sebagian karyawan kontrak memiliki *work engagement* yang rendah. Beberapa variabel yang diduga melatar belakangi tinggi rendahnya *work engagement* karyawan yaitu, kepercayaan diri (*self-efficacy*), rasa optimis (*optimism*) dan harapan mengenai masa depan (*hope*). Beberapa variabel tersebut merupakan aspek-aspek dalam modal psikologis (*psychological capital*). Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dengan *work engagement*.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri. Jumlah sampel sebanyak 235 karyawan kontrak. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *work engagement* yang berisi 27 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,932 dan skala *psychological capital* terdiri atas 19 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,879.

Hasil perhitungan dibantu dengan *software* pengolahan data, didapati *psychological capital* pada karyawan kontrak dalam kategori tinggi, dengan aspek yang paling berpengaruh, yaitu *self-efficacy*. Adapun *work engagement* juga dalam kategori tinggi dengan aspek yang paling berpengaruh, yaitu *vigor*. Uji hipotesis dilakukan dengan formula korelasi spearman menghasilkan nilai *rho* sebesar 0.324 dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi ada hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri diterima. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* karyawan, maka semakin rendah pula *work engagement*.

ABSTRACT

Moslem, Aditya Ramdhani. 2019. The Relation between Psychological Capital and Work Engagement on Engaged Employees of C.V Laksana Karoseri Semarang Regency. Essay. Psychology Department Faculty of Education Science Semarang State University. Mentor: Amri Hana Muhammad, S.Psi.,M.A

Key words : Psychological Capital, Work Engagement

Work Engagement is level of employees' involvement in doing their work. Engaged employees have spirit, effective relationship, and positive perspective of their job and they evaluate themselves that they can handle all demands in their work. The results of the initial study found that some engaged employees have low work engagement. Some variables which suspected become background of high and low employees' work engagement are, self-efficacy, optimism and expectation about the future (hope). Some variables mentioned above are the aspects of psychological capital. Therefore, the purpose of this research is finding the relation between psychological capital and work engagement.

This research is correlational quantitative research. Population of this research is engaged employees of C.V Laksana Karoseri. The number of sample is 235 engaged employees. Sampling technique used in this research is purposive sampling. Data collection done with using scale of work engagement that contains 27 items with reliability coefficient amounting to 0,932 and scale of psychological capital consists of 19 items with reliability coefficient amounting to 0,879.

The calculation results assisted with data processing software, the findings show that psychological capital of engaged employees is on the high level with the most influential aspect is self-efficacy. As for work engagement is on the high level too with the most influential aspect is vigor. Hypothesis testing is done with the result of spearman correlation formula with rho value 0.324 with significance level 0,000. Therefore, hypothesis that stated about the relation between psychological capital and work engagement on engaged employees is accepted. The higher psychological capital employees' level then the higher work engagement. On the contrary, the lower psychological capital employees' level, then the lower work engagement level.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
MOTO DAN PERUNTUKKAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB	
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.4.1 Manfaat Teoritis	14
1.4.2 Manfaat Praktis	14
2. LANDASAN TEORI	15
2.1 <i>Work Engagement</i>	15

2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	15
2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i>	17
2.1.3 Antecedent <i>Work Engagement</i>	19
2.1.4 Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	22
2.1.5 Ciri-Ciri <i>Work Engagement</i> Positif	24
2.2 <i>Psychological Capital</i>	25
2.2.1 Definisi <i>Psychological Capital</i>	25
2.2.2 Aspek-Aspek <i>Psychological Capital</i>	28
2.2.2.1 <i>Self Efficacy</i>	28
2.2.2.2 <i>Optimism</i>	30
2.2.2.3 <i>Hope</i>	32
2.2.2.4 <i>Resiliency</i>	33
2.3 Karyawan Kontrak	34
2.4 Hubungan <i>Psychological Capital</i> Dengan <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan Kontak	35
2.5 Kerangka Berpikir.....	41
2.6 Hipotesis	42
3. METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	43
3.2 Variabel Penelitian	44
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	45
3.2.2 Hubungan Antar Variabel.....	45
3.3 Definisi Operasional Penelitian	46

3.3.1 <i>Work Engagement</i>	46
3.3.2 <i>Psychological Capital</i>	46
3.4 Populasi dan Sampel	47
3.4.1 Populasi	47
3.4.2 Sampel	47
3.5 Metode Pengumpulan Data	48
3.6 Validitas dan Reliabilitas.....	52
3.6.1. Validitas	53
3.6.2 Reliabilitas	54
3.7 Uji Coba (<i>Try Out</i>).....	55
3.7.1 Persiapan Uji Coba	55
3.7.2 Pelaksanaan Uji Coba.....	57
3.7.2.1 <i>Skala Work Engagement</i>	57
3.7.2.2 <i>Skala Psychological Capital</i>	59
3.7.3 Hasil Uji Coba Reliabilitas	59
3.8 Analisis Data	61
3.8.1 Gambaran <i>Work Engagement</i> dan <i>Psychological Capital</i>	61
3.8.2 Uji Hipotesis	62
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Persiapan Penelitian	63
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian	63
4.1.2 Proses Perizinan	64

4.1.3 Penentuan Subjek Penelitian.....	65
4.1.4 Penyusunan Instrumen Penelitian	65
4.2 Pelaksanaan Penelitian	67
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian	67
4.2.2 Pelaksanaan Skoring	68
4.3 Hasil Penelitian	69
4.3.1 Analisis Inferensial.....	69
4.3.2 Analisis Deskriptif	70
4.3.2.1 Gambaran <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan Kontrak	70
4.3.2.1.1 <i>Gambaran Umum Work Engagement Karyawan Kontrak C.V</i> <i>Laksana Karoseri</i>	71
4.3.2.1.2 <i>Gambaran Spesifik Work Engagement Karyawan Kontrak C.V</i> <i>Laksana Karoseri</i>	73
4.3.2.1.2.1 <i>Gambaran Work Engagement Berdasarkan Vigor</i>	73
4.3.2.1.2.2 <i>Gambaran Work Engagement Berdasarkan Dedication</i>	75
4.3.2.1.2.3 <i>Gambaran Work Engagement Berdasarkan Absorption</i>	77
4.3.2.2 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Karyawan.....	81
4.3.2.2.1 <i>Gambaran Umum Psychological Capital Karyawan Kontrak C.V</i> <i>Laksana Karoseri</i>	81
4.3.2.2.2 <i>Gambaran Spesifik Psychological Capital Karyawan Kontrak C.V</i> <i>Laksana Karoseri</i>	84
4.3.2.2.2.1 <i>Gambaran Psychological Capital Berdasarkan Self-Efficacy</i>	84
4.3.2.2.2.2 <i>Gambaran Psychological Capital Berdasarkan Optimism</i>	86
4.3.2.2.2.3 <i>Gambaran Psychological Capital Berdasarkan Hope</i>	88

4.3.2.2.2.4 <i>Gambaran Psychological Capital Berdasarkan Resiliency</i>	90
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	94
4.4.1 Pembahasan Analisis Statistik Inferensial <i>Work Engagement</i> dan <i>Psychological Capital</i> pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri	94
4.4.2 Pembahasan Analisis Deskriptif <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i> pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri.....	98
4.4.2.1 <i>Analisis Deskriptif Work Engagement pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri</i>	98
4.4.2.2 <i>Analisis Deskriptif Psychological Capital pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri</i>	102
4.5 Keterbatasan Penelitian	105
5. PENUTUP	107
5.1 Simpulan.....	107
5.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Rekapitulasi Studi Pendahuluan.....	8
Tabel 3.1 Norma Skor Penilaian.....	49
Tabel 3.2 Tabel <i>Blue print</i> Skala <i>Work Engagement</i>	50
Tabel 3.3 Tabel <i>Blue print</i> Skala <i>Psychological Capital</i>	51
Tabel 3.4 Interpretasi Reliabilitas.....	55
Tabel 3.5 Rincian Item Skala <i>Work Engagement</i>	58
Tabel 3.6 Rincian Item Skala <i>Psychological Capital</i>	59
Tabel 3.7 <i>Reliability Statistics</i> Skala <i>Work Engagement</i>	60
Tabel 3.8 <i>Reliability Statistics</i> Skala <i>Psychological Capital</i>	61
Tabel 3.9 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan <i>Mean</i> Teoritis.....	62
Tabel 4.1 Analisis Hubungan <i>Psychological Capital</i> dengan <i>Work Engagement</i>	69
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif <i>Work Engagement</i>	71
Tabel 4.3 Gambaran Umum <i>Work Engagement</i>	72
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Vigor</i>	73
Tabel 4.5 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Vigor</i>	74
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Dedication</i>	75
Tabel 4.7 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Dedication</i>	76
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Absorption</i>	77
Tabel 4.9 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Absorption</i>	78

Tabel 4.10 Ringkasan Deskriptif Gambaran Spesifik <i>Work Engagement</i> Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri	79
Tabel 4.11 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Dimensi <i>Work Engagement</i>	80
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif <i>Psychological Capital</i>	82
Tabel 4.13 Gambaran Umum <i>Psychological Capital</i>	83
Tabel 4.14 Statistik Deskriptif <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Self-Efficacy</i>	84
Tabel 4.15 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Self-Efficacy</i>	85
Tabel 4.16 Statistik Deskriptif <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Optimism</i>	86
Tabel 4.17 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Optimism</i>	87
Tabel 4.18 Statistik Deskriptif <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Hope</i>	88
Tabel 4.19 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Hope</i>	89
Tabel 4.20 Statistik Deskriptif <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Resiliency</i>	90
Tabel 4.21 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Resiliency</i>	91
Tabel 4.22 Ringkasan Deskriptif Gambaran Spesifik <i>Psychological</i> <i>Capital</i> Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri	92
Tabel 4.23 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek <i>Psychological</i> <i>Capital</i>	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Hubungan <i>Psychological Capital</i> Dengan <i>Work Engagement</i>	42
Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel	45
Gambar 4.1 Diagram Gambaran Umum <i>Work Engagement</i>	72
Gambar 4.2 Diagram Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Vigor</i>	75
Gambar 4.3 Diagram Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Dedication</i>	77
Gambar 4.4 Diagram Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Absorption</i>	79
Gambar 4.5 Diagram Gambaran Spesifik <i>Work Engagement</i>	80
Gambar 4.6 Diagram Ringkasan <i>Mean</i> Empiris Tiap Dimensi <i>Work Engagement</i>	81
Gambar 4.7 Diagram Gambaran Umum <i>Psychological Capital</i>	83
Gambar 4.8 Diagram Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Self-Efficacy</i>	86
Gambar 4.9 Diagram Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Optimism</i>	88
Gambar 4.10 Diagram Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Hope</i>	90
Gambar 4.11 Diagram Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan <i>Resiliency</i>	92
Gambar 4.12 Diagram Gambaran Spesifik <i>Work Engagement</i>	93
Gambar 4.13 Diagram Ringkasan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek <i>Psychological Capital</i>	94

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Skala Penelitian	116
Lampiran 2. Tabulasi Skala Penelitian Sebelum Uji Validitas Skala	124
Lampiran 3. Validitas Dan Reliabilitas	131
Lampiran 4. Tabulasi Skala Penelitian Setelah Uji Validitas Skala	159
Lampiran 5. Tabulasi Skala <i>Psychological Capital</i> Perkategori	172
Lampiran 6. Tabulasi Skala <i>Work Engagement</i> Perkategori.....	198
Lampiran 7. Statistika Deskriptif	224
Lampiran 8. Uji Hipotesis	228
Lampiran 9. Surat Penelitian	230

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama untuk berjalannya kelangsungan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada pelaksana organisasi yang ada pada perusahaan. Werther dan Davis (dalam Benny, 2005), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Setiap organisasi pada umumnya ingin menghasilkan *output* yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan sebuah organisasi. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut faktor pendorong utamanya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat besar berperan dan memiliki nilai yang tinggi dalam suatu organisasi baik industri jasa ataupun manufaktur, disamping aset lain seperti mesin, gedung ataupun peralatan lainnya yang ada dalam perusahaan. Peranan manusia dalam organisasi bukan lagi hanya sebagai suatu sumber daya yang sifatnya statis, namun sumber daya yang dinamis yang dapat dikembangkan setiap hari.

Kemampuan atau kehebatan manusia dalam suatu organisasi akan sangat menentukan daya saing organisasi tersebut. Manusia dianggap sebagai sumber daya yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Menurut Fisher (dalam Endres & Mancheno-Smoak, 2008) dasar pengelolaan sumber daya manusia sesungguhnya dapat ditiru, namun strategi yang

paling efektif bagi organisasi dalam menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi individu karyawan lebih sulit untuk ditiru oleh yang lainnya.

Salah satu perusahaan yang mengelola sumber daya manusia yaitu C.V Laksana Karoseri. C.V Laksana Karoseri merupakan salah satu pelopor dalam perkembangan dunia karoseri di Indonesia. Mulai dari 1977 Laksana mengembangkan divisi karoseri dan mulai memproduksi Minibus Mitsubishi T-120. Selain itu, C.V Laksana Karoseri juga telah menyediakan sarana transportasi yang aman dan terpercaya diantaranya memproduksi berbagai jenis bus. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten adalah faktor penunjang untuk keunggulan bersaing C.V Laksana Karoseri, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi C.V Laksana Karoseri yaitu menjadi partner terbaik bagi operator bus di Asia, maka perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia secara konsisten dan terus menerus.

Guna mempertahankan dan menunjang berkembangnya produk-produk unggulan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, C.V Laksana Karoseri tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang handal, namun juga mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja, atau dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Demeuroti & Cropanza (dalam Bakker, 2011) mengatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) penting bagi perusahaan, karena

kerterikatan karyawan dengan pekerjaan berpengaruh terhadap performa kerja seseorang. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Dilansir melalui www.idntimes.com, pada masa gejolak ekonomi global saat ini yang diperkirakan berdampak hingga tahun 2019, *work engagement* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh segenap eksekutif puncak di perusahaan manapun. Banyak kalangan berpendapat bahwa *work engagement* harus menjadi perhatian serius oleh eksekutif di bidang sumber daya manusia maupun eksekutif puncak agar perusahaan dapat bertahan pada masa gejolak ekonomi tersebut.

Apabila pengelola organisasi mengetahui tingkat *engagement* karyawan dan memeliharanya untuk tetap tinggi, maka secara umum perusahaan atau organisasi akan diuntungkan dengan berbagai hal seperti, dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, dengan tingkat *engagement* yang baik karyawan tidak mudah tergiur oleh tawaran perusahaan lain, dan membantu pencapaian target perusahaan. Beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya *work engagement* dengan pencapaian target perusahaan membuktikan kebenaran hipotesa. Agustian (2012) menyebutkan pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi.

Work engagement yang tinggi membuat individu karyawan termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen dan antusiasme. Chungtai (2008) menjelaskan apabila karyawan memiliki keterlibatan yang baik dalam bekerja,

maka secara tidak langsung karyawan akan memposisikan pekerjaan sebagai hal yang utama sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja.

Work engagement merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*) (Baker dan Bal, 2010). Semangat (*vigor*) merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Dedikasi (*dedication*) mengarah pada keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Sedangkan penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*) diartikan dimana dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Individu merasa ketika ia bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan bahwa *work engagement* mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Karyawan mendorong adanya inovasi dan bergerak maju ke depan bersama organisasi (Truss dkk, 2008:19). Karyawan yang *engaged* akan membantu mengembalikan stabilitas dan profitabilitas organisasi setelah diterpa kesulitan, selain itu karyawan yang

engaged akan bekerja secara aktif dan mencoba untuk menggapai dan berfikir untuk melakukan segala sesuatu secara lebih baik (Robertson, dalam Permatasari, 2011).

Lebih lanjut Fay dan Luhrmann (dalam Lin, 2009) juga menemukan bahwa tingginya tingkat *work engagement* juga berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi *work engagement* maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga semakin tinggi. Bakker (2011) menemukan bahwa terdapat beberapa prediktor dari *work engagement* yaitu *job demands*, *job resources* dan *personal resources*. *Job demands* diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. *Job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan. Lebih lanjut *Personal resources* diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya (Bakker, 2011).

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu *human resource operation* CV Laksana Karoseri, berinisial DA dengan usia 27 tahun, pada 10 Desember 2018 yang menggambarkan perilaku karyawan :

“kalau dikasih tambahan kerjaan itu biasanya pada gak mau mas, banyak alesannya, ada yang alesannya bukan tanggung jawabnya lah, sudah waktunya pulang lah, banyak pokoknya mas. Yang penting menurut mereka kerjaan mereka selesai ya sudah, mereka gak peduli dengan yang lain. Pada cuek-cuek mas setiap individu, kadang kerjaan dianggap sepele sama mereka. Dulu ada yang pernah ngomong kalo mereka itu disini hanya karyawan kontrak, belum tentu akan diangkat jadi karyawan tetap disini, jadi kerja seadanya saja” (S1/P/10-12-2018)

Dalam wawancara tersebut ditemukan gambaran pada sebuah situasi dimana ketika karyawan kontrak diminta untuk melaksanakan lembur, terdapat respon yang menunjukkan penolakan. Karyawan kontrak kurang memiliki rasa keterlibatan antara satu sama lain. Karyawan kontrak merasa bahwa jika pekerjaan tersebut bukan tanggung jawabnya. Dorongan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat pun rendah. Kemudian beberapa karyawan merasa bahwa kedudukannya dalam perusahaan hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga takut akan kehilangan pekerjaan pada karyawan kontrak sering muncul. Hal ini disebabkan karena karyawan kontrak hanya diberikan waktu bekerja sampai waktu tertentu saja, inilah yang kemudian memicu rasa was-was dan berdampak pada kurangnya rasa keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan juga menganggap sepele dalam mendukung perusahaan demi mencapai tujuannya, karena merasa belum tentu mereka akan menjadi karyawan tetap disana.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan kontrak, berinisial MJ dengan usia 31 tahun, pada 21 Januari 2019. MJ merupakan karyawan kontrak yang telah bekerja kurang lebih selama 1 tahun. MJ menyatakan bahwa dengan status karyawan yang masih kontrak tidak bisa berharap banyak terhadap perusahaan, ketidakyakinan terhadap apa yang akan terjadi kedepannya membuat MJ pasrah tentang status pekerjaannya. Berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan.

“...lah wong aku ki statusee jek kontrak mass, orak reti wulan ngarepp jek di perpanjang po orak mass, jurr meh ngarepke po meneehh mass?? Wakeehh mas karyawan seng liyooo yo mikireee koyo aku masss. Saiki dewe yo iso nuntut pie mas mbe perusahaan? Seng nentukke dewe kerjo meneh po ra kan yoo bossee to masss.

Awak'e dewe mung buruh tokkk mass bendinoo yoo cekelaneee lass-lassan"(S3/L/21-01-2019)

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa MJ memiliki harapan yang rendah terhadap pekerjaannya yang membuat MJ tidak *engaged* pada pekerjaannya sekarang. Menurut Snyder (dalam Luthans, dkk. 2007:66), *hope* (harapan) yaitu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara (1) *agency/willpower* (kekuatan keinginan) komponen ini adalah energi untuk mencapai tujuan dan (2) *pathways/waypower* (perencanaan untuk mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan.

Selain itu, wawancara singkat pun dilakukan peneliti kepada *Supervisor* salah satu divisi yang ada pada C.V Laksana Karoseri CD, 45 tahun.

"dulu itu pernah kejadian mas, jadi ada bus yang udah di bawa sama seorang customer, udah dipake itu busnya mas, tiba-tiba dapet kabar busnya itu mati ditengah jalan. Setelah diperiksa ternyata ada salah satu komponen bus yang tertinggal. Setelah saya konfirmasi dengan karyawan bagian pemasangan komponen tersebut, karyawan itu dengan santainya ngomong kalau memang lupa belum memindahkan komponen tersebut"(S2/L/15-12-2018)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, beliau menjelaskan bahwa pada satu bulan terakhir sering ditemukan kesalahan pada hasil produksi yang diakibatkan oleh hal-hal kecil yang seharusnya dapat diminimalisir apabila karyawan tersebut memiliki *work engagement* yang tinggi. Bahkan beliau menambahkan bahwa pernah ada suatu kejadian dimana hasil produksi perusahaan yaitu bus yang sudah keluar bahkan dan sudah dibawa oleh *customer* ada salah satu komponen yang tertinggal disalah satu bagian yang menyebabkan bus tersebut harus berhenti mendadak dan hal tersebut adalah kesalahan yang fatal serta merugikan perusahaan.

Salanova (dalam Lin, 2009) menemukan fakta bahwa *work engagement* 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 & Buckley dalam Nugroho dkk, 2013).

Selanjutnya, peneliti melakukan studi pendahuluan pada, 17 Januari 2019 dengan memberikan kuisioner tentang *work engagement* kepada 20 karyawan dengan status kontrak C.V Laksana Karoseri diperoleh data sebagai berikut yang disajikan dalam tabel 1.1

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Studi Pendahuluan

No	Pernyataan	Jawaban Pernyataan	
		YA	TIDAK
1	Saya mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan sesuai target permintaan.	6 (30%)	14 (70%)
2	Biasanya, semangat saya mudah turun saat ada masalah dalam pekerjaan.	13 (65%)	7 (35%)
3	Saya rela mengorbankan pekerjaan saya demi kepentingan pribadi saya.	12 (60%)	8 (40%)
4	Saya tidak merasa bangga dengan pekerjaan saya yang sekarang.	14 (70%)	6 (30%)
5	Saat bekerja, saya tidak sabar menantikan jam pulang.	15 (75%)	5 (25%)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang terangkum dalam tabel 1.1 menunjukkan bahwa *work engagement* karyawan kontrak berada dalam kondisi yang tidak optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan yang ada, semangat karyawan kontrak mudah turun ketika dihadapkan suatu masalah dan akan mengorbankan pekerjaan demi kepentingan pribadinya. Kahn (dalam Saks,

2006) mengemukakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari dapat dijumpai fenomena karyawan memiliki *engagement* yang tidak optimal, yaitu karyawan yang didefinisikan sebagai sosok yang melepaskan diri dari pekerjaan, tidak terikat secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya, sebagian besar karyawan kontrak tidak sabar dalam menantikan jam pulang serta karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target permintaan yang telah diberikan. Hewitt (dalam Schaufeli & Bakker, 2004) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan mempunyai kemauan dalam memberikan waktu yang lebih, tenaga, dan inisiatif untuk dapat berkontribusi.

Schaufeli dkk (2009) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu model JD-R (*job demand-resources model*) dan modal psikologis (*psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial, dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance feedback*.

Sedangkan untuk modal psikologis meliputi kepercayaan diri (*self efficacy*), rasa optimis (*optimism*), harapan mengenai masa depan (*hope*), serta resiliensi (*resilience*). *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas yang menantang. Optimisme adalah atribusi yang positif dari individu tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan. Harapan adalah keadaan emosional positif untuk mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan resiliensi adalah ketika

individu dihadapkan pada masalah dan tantangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan lebih dalam meraih kesuksesan (Luthans dkk, 2007:3).

Hal inilah kemudian yang mendasari peneliti untuk lebih menyoroti hubungan modal psikologis (*psychological capital*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Luthans dkk (2007:20) menyatakan bahwa salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital*

Apabila aspek-aspek dalam modal psikologis (*psychological capital*) memiliki nilai yang rendah, dikhawatirkan berpotensi mengurangi *work engagement* karyawan terhadap pekerjaannya. Luthans dkk (2007:5) menyatakan bahwa salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital*.

Perlu diketahui pada perusahaan CV. Laksana Karoseri terdapat beberapa jenis karyawan yaitu karyawan borong, karyawan kontrak dan karyawan tetap. Dimana karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Perdana (2014) bahwa terdapat perbedaan *work engagement* antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada Pegawai PT. Sakti Bangun Kencana Rayeuk. Pegawai yang berstatus sebagai

pegawai tetap memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan *work engagement* pada pegawai *outsourcing*.

Saksono (dalam Asmaradita dkk, 2014) mengungkapkan bahwa karyawan dengan status kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seorang karyawan dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun.

Disamping itu, perbedaan nilai *psychological capital* bisa saja terjadi pada masing-masing karyawan kontrak. Besarnya nilai *psychological capital* pada setiap karyawan kontrak perlu diketahui oleh perusahaan karena berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu menyatakan *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan aspek-aspek yang lain, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Youssef dan Luthans (2007) menunjukkan komponen *hope* dari *psychological capital* memiliki hubungan terhadap performa pekerja, kepuasan kerja pekerja, kebahagiaan, dan komitmen.

Selain itu, penelitian yang dilakukan dari Luthans dan Jensen (2002) menunjukkan bahwa komponen *hope* juga memiliki hubungan dengan performa finansial, kepuasan kerja, dan *employee retention*. Hasil penelitian Luthans dkk (2004) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang negatif

dengan tingkat absen pekerja, “*employee cynicism*” dan *intention to quit*, akan tetapi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja, komitmen, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, performa pekerja, dan keefektifan kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, *psychological capital* memiliki hubungan yang positif terhadap, kepuasan kerja, komitmen, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, performa pekerja, dan keefektifan kepemimpinan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini peneliti akan melihat hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan kontrak yang secara yuridis memiliki kedudukan yang lemah. Penelitian ini perlu dilakukan untuk menemukan akar dari tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan kontrak. Selain itu, pengkajian pada tema *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam aspek *psychological capital* seperti *self efficacy*, *resilience*, *optimism* dan *hope* (Bakker dkk dalam Nugroho, 2013), namun penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan mengukur masing-masing konstruk secara terpisah akan tetapi pada penelitian ini akan diukur secara terpadu melalui satu konstruk inti yaitu *psychological capital*.

Terlepas dari keunikan tersebut, hasil penelitian dari *work engagement* diharapkan menjadi informasi untuk pengambilan kebijakan perusahaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang”.

Penelitian dimulai dari tinjauan literatur mengenai *work engagement*, *psychological capital*, dan berlanjut dengan pengembangan hipotesis, metodologi penelitian serta analisis hasil penelitian. Hasil penelitian akan dibahas dan rekomendasi akan diberikan kepada manager maupun akademisi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang.
2. Bagaimana gambaran *work engagement* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang.
3. Bagaimana gambaran *psychological capital* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang.
2. Mengetahui gambaran *work engagement* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang.
3. Mengetahui gambaran *psychological capital* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk semua pihak, khususnya bagi peneliti dan khalayak intelektual. Pada umumnya, bagi pengembangan keilmuan baik dari aspek teoritis maupun praktis, diantaranya:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat sebagai tambahan literatur untuk penelitian tentang *work engagement* dan *psychological capital* pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu memberikan informasi kepada C.V Laksana Karoseri khususnya pada eksekutif dibidang Sumber Daya Manusia mengenai faktor-faktor pendorong karyawan kontrak untuk menjadi terlibat dalam pekerjaannya supaya pada akhirnya berdampak positif pada hasil produksi karyawan dan perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Work Engagement

2.1.1 Definisi Work Engagement

Work engagement mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). Murnianita (2012) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* dan *work engagement* seringkali digunakan bergantian, tetapi *work engagement* dianggap lebih spesifik.

Konsep *engagement* pertama kali diperkenalkan oleh Kahn. Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran karyawan dalam pekerjaan, dimana karyawan akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan pekerja apakah positif atau negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik mengenai energi fisik yang dikerahkan oleh karyawan dalam melaksanakan perannya.

Kahn (1990) berpendapat bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi. Menurut Kahn, level-level ini secara signifikan dipengaruhi oleh tiga domain psikologis, yaitu

kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Domain inilah yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan menerima dan melaksanakan peran mereka di tempat kerja. Menurut Kahn (1990) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Kumar dan Swetha (2011) menyatakan bahwa *work engagement* sebagai suatu tingkat komitmen seorang individu terhadap pekerjaannya dan juga seberapa keras ia berusaha dan seberapa lama mereka mampu bertahan sebagai bukti dari komitmen yang mereka miliki.

Brown (dalam Robbins dan Judge, 2013:77) berpendapat bahwa individu yang memiliki *work engagement* yaitu ketika individu dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, serta menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Menurut Schmidt (dalam Utomo dkk, 2017) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *work engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan (Clifton dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012).

Pengertian yang dikemukakan Wellins dan Concelman (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) mengenai *work engagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Perrin (2003:5) memberikan pengertian mengenai *work engagement* sebagai pusat kerja afektif diri yang merefleksikan kepuasan pribadi karyawan dan afirmasi yang mereka dapatkan dari bekerja dan menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Federman (2009:29) *work engagement* adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana individu bekerja dan lama masa bekerja.

Dari beberapa definisi yang ada, penulis mengambil kesimpulan bahwa *work engagement* merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2 Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan aspek mengenai dimensi yang terdapat pada *work engagement*, sebagai berikut :

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya individu yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat,

dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Individu yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, individu biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena individu tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi individu merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Individu yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya individu dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan tidak lupa segala sesuatu disekeliling individu, termasuk waktu.

Lockwood (2007) berpendapat bahwa *work engagement* mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, yang mencakup:

- a. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
- c. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan.

Berdasarkan penejelasan diatas, peneliti memilih dimensi *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor* (kekuatan) energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan; *dedication* (dedikasi) perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya; dan *absorption* (absorpsi) berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

2.1.3 Antecedent Work Engagement

Saks (2006) menyebutkan bahwa terdapat beberapa antecedent yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu :

a. Job Characteristic

Kahn (1990) mengungkapkan bahwa kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang menyediakan pekerjaan menantang, bervariasi, membutuhkan berbagai keterampilan, kebebasan mengambil keputusan sendiri dan

kesempatan untuk membuat suatu kontribusi yang penting. Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham (dalam Saks, 2006), yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Menurut Kahn (1990) individu akan lebih *engaged* apabila disediakan pekerjaan yang memiliki kelima karakteristik tersebut.

b. Perceived Organizational dan Supervisor Support

Variabel yang penting dalam dukungan sosial adalah persepsi terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan persepsi terhadap dukungan *supervisor* (*perceived supervisor support*). *Perceived organizational support* mengacu pada keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi individu dan peduli akan kesejahteraan individu. Dasar dari penelitian dukungan organisasi adalah *social exchange theory* (SET). *Social exchange theory* merupakan norma timbal balik antara individu dengan perusahaan, dimana ketika individu menerima sumber-sumber yang penting dari organisasi, maka individu akan merasa berkewajiban untuk membayar ataupun meresponnya dengan kinerjanya terhadap organisasi. *Perceived organizational support* menciptakan sebuah kewajiban individu untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya sebagai balasannya organisasi akan menghargai kontribusi individu dan peduli terhadap kesejahteraan individu. *Perceived organizational support* dapat membawa pada hasil yang positif yaitu melalui *engagement*. Dengan kata lain, individu yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi individu sebagai bagian dari norma timbal balik dari *social exchange*

theory sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Rhoades dkk, 2001).

c. Reward and Recognition

Kahn (1990) mengungkapkan bahwa *engagement* yang dimiliki individu berbeda-beda sesuai dengan bagaimana individu tersebut mempersepsikan keuntungan yang diterima dari tugasnya. Oleh karena itu, individu akan lebih mungkin untuk *engaged* dalam pekerjaan sesuai dengan bagaimana individu tersebut mempersepsikan jumlah yang lebih besar dari *rewards* dan rekognisi terhadap kinerja individu.

d. Distributive Justice-Procedural Justice

Distributive justice berkaitan dengan persepsi individu tentang kewajaran hasil keputusan sedangkan *procedural justice* merupakan persepsi keadilan terhadap proses yang digunakan dalam menentukan dan mendistribusikan sumber daya yang ada. Ketika individu memiliki persepsi yang tinggi terhadap keadilan organisasi, individu akan lebih mungkin untuk merasa wajib adil untuk berperforma dalam peran individu dengan memberikan diri individu sendiri melalui tingkat *engagement* yang lebih besar (Saks, 2006).

e. Consequences of employee engagement

Pendorong dalam keterlibatan individu adalah yang memiliki konsekuensi yang positif untuk organisasi. *Engagement* merupakan tingkat konstruksi yang dibentuk oleh manusia, dan jika dikaitkan dengan bisnis, maka hal itu harus berdampak pada *individual outcomes*. Kahn, (1990) berpendapat bahwa

keterlibatan mengarah ke kedua hasil individu (yaitu kualitas pekerjaan individu dan pengalaman individu sendiri selama melakukan pekerjaan tersebut).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa *antecedents* yang mempengaruhi *work engagement* yaitu, *job characteristic*, *perceived organizational dan supervisor support*, *reward and recognition*, *distributive justice-procedural justice*, *consequences of employee engagement*.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Ayu, dkk (2015) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu:

1. *Job demands*, yaitu seluruh aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik, kondisi psikologis atau mental pribadi manusia, kondisi sosial atau hubungan antara pribadi manusia, dan kondisi organisasional atau keadaan pribadi didalam kelompok yang membutuhkan usaha/*output*/biaya yang harus dikeluarkan oleh seseorang. *Job demands* terdiri dari aspek fisik (waktu kerja yang terlampau panjang, kelelahan secara fisik, tata letak lingkungan kerja yang tidak nyaman), aspek psikologis (tekanan *deadline* dari pekerjaan, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan), aspek sosial (hubungan emosional yang negatif dengan klen, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan atasan), dan aspek organisasional (perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan, peran yang ambigu dalam pekerjaan).
2. *Job resources*, yaitu aspek-aspek dari pekerjaan yang berfungsi dalam pencapaian tujuan pekerjaan dan dapat mengurangi efek dari *job demands*, dimana kondisi ini akan menstimulasi pertumbuhan, belajar, dan perkembangan

karyawan. *Job resources* terdiri dari tiga dimensi, antara lain level organisasi (kesesuaian gaji yang didapatkan dengan tugas yang dibebankan, adanya kesempatan pengembangan karir dalam organisasi, ketersediaan informasi yang ada didalam organisasi), level interpersonal (komunikasi yang baik diantara sesama rekan kerja, dukungan dari atasan, iklim kelompok yang positif), level tugas (keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kejelasan peran didalam kelompok, dan jenis pekerjaan yang variatif)

3. *Personal resources*, yaitu aspek individu yang secara umum berhubungan dengan ketahanan dan keberhasilan individu untuk mengontrol dampak lingkungan pekerjaannya. *Personal resources* terdiri dari tiga dimensi, antara lain *self efficacy* (keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk melakukan perencanaan dan pengaturan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki derajat kesulitan yang bervariasi, keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk menjadikan pengalaman sebelumnya sebagai kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta keyakinan karyawan pada kemampuannya terhadap pekerjaannya merupakan keahlian yang dapat diandalkan untuk sukses), *self esteem* (karyawan merasa dihargai menjalankan pekerjaannya, karyawan merasa puas akan hasil kerjanya, karyawan tidak mencela pekerjaan rekan sekerja, karyawan berani mengambil resiko demi kemajuan), optimisme (memandang permasalahan besar atau kecil dapat terselesaikan dengan baik, merasa yakin dapat mengendalikan masa depan karirnya bahwa dirinya mampu menguasai keadaan, menghentikan pemikiran negatif dan banyak hal segi positif

dan berpikir logis, serta meningkatkan kekuatan apresiatif seperti menikmati apa yang terjadi di dunia).

Berdasarkan beberapa faktor yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu, *job demands*, *job resource*, dan *personal resources*. *Personal resources* menjadi faktor yang mempengaruhi terhadap *psychological capital* dimana pada dimensi *personal resource* yaitu *self-efficacy* dan *optimism* merupakan aspek-aspek dalam *psychological capital*.

2.1.5 Ciri-Ciri Work Engagement Positif

Anggota organisasi yang memiliki *engagement* terhadap organisasi memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik anggota organisasi yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur. Federman (2009:37-47) mengemukakan bahwa anggota organisasi yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- (1). fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya;
- (2). merasa dirinya adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri;
- (3). merasa mampu dan tidak merasakan adanya tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan;
- (4). bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Anggota organisasi yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan inteligensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan.

Menurut Hewitt Associates (dalam Vance 2006:3), anggota organisasi yang memiliki *work engagement* yang tinggi secara konsisten akan mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

- (1). *say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon anggota yang potensial;
- (2). *stay* – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain;
- (3). *strive* – memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri anggota organisasi yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga mencerminkan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, anggota organisasi yang memilikinya memiliki perhatian yang lebih terhadap organisasi. *Work engagement* juga berkaitan dengan semua jenis tantangan dalam pekerjaan, *work engagement* menjelaskan kemampuan karyawan secara penuh dalam menyelesaikan permasalahan, berhubungan dengan orang lain dan membangun pelayanan yang inovatif. *Work engagement* berkembang secara aktif dalam suatu pengaturan dimana adanya hubungan yang kuat antara perusahaan dan nilai individual.

2.2 Psychological Capital

2.2.1 Definisi Psychological Capital

Munculnya *psychological capital* berawal dari pembahasan mengenai *positive organizational behavior* (POB), yaitu studi dan aplikasi mengenai kekuatan sumber daya positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan diatur demi perkembangan perfomansi di tempat kerja

(Luthans, 2010:59). Kapasitas psikologis yang dimaksud berbeda dengan *traits* yang bersifat statis (tetap) atau sulit berubah, namun cenderung lebih elastis sehingga dapat mengalami perubahan sepanjang masa hidup seseorang tergantung pada faktor situasional, seperti pengaruh perubahan-perubahan tertentu dalam hidup atau pengalaman menjalani psikoterapi yang ekstensif (Luthans dkk, 2007:60). Allport dan Odbert menjelaskan bahwa *trait* merupakan karakteristik yang secara relatif menetap pada diri individu, sedangkan *state* melibatkan tingkah laku, pikiran, dan tindakan yang bisa dipelajari dan dikembangkan oleh setiap orang (Feist & Feist, 2010:40).

Psychological capital atau *Psycap* merupakan faktor inti dari kriteria POB, yaitu (a) berdasarkan paradigma psikologi positif, (b) termasuk kedalam *state* psikologi berdasarkan kriteria POB, (c) melampaui modal manusia dan modal sosial, (d) melibatkan investasi dan pengembangan untuk kembali menghasilkan peningkatan dan mengakibatkan keunggulan kompetitif (Luthans, 2005).

Luthan, dkk (2007:3) mendefinisikan *psychological capital* atau *psycap*, sebagai:

“is an individual’s psychological capital state of development and is characterized by: (1) having confidence to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging task (self-efficacy); (2) making a positive attribution about succeeding now and in the future (optimism); (3) persevering toward goals and when necessary, redirecting path to goals in order to succeed (hope); and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond to attain succes (resiliency).”

Jadi, *psychological capital* merupakan sebuah bagian dari perkembangan individu manusia, dimana identik dengan: (1) memiliki kepercayaan diri untuk mengambil dan mengerahkan upaya meraih keberhasilan akan tugas yang

menantang (*self-efficacy*); (2) bersikap positif tentang keberhasilan sekarang dan mendatang (*optimism*); (3) tekun dalam mencapai cita-cita/tujuan dan bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai cita-cita sebagai bagian dari keberhasilan (*hope*); (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, maka dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*) (Luthan, dkk 2007:3).

Beberapa ahli juga mengemukakan beberapa pandangan mereka terhadap *psychological capital* seperti yang telah diungkapkan oleh Lehozky, dkk (2013) “...*The idea of “psychological capital” in this context is mentioned by Goldsmith (1997) for the first time, which is defined as such traits of personality that define individual productivity in psychology. They include the picture one has about themselves, attitudes to work, ethical orientation and the general approach to life...*”. Berdasarkan pendapat dari Lehozsky, dkk (2013) menyatakan bahwa ide mengenai psikologi kapital disebutkan oleh Goldsmith untuk pertama kalinya, yang didefinisikan sebagai bagian dari kepribadian yang menentukan produktivitas individu dalam psikologi. Hal tersebut dapat berupa persepsi mengenai diri mereka sendiri, sikap dalam bekerja, orientasi etika, dan gambaran umum mengenai kehidupan yang turut mempengaruhi produktivitas kerja.

Selanjutnya menurut Zhao (2009) definisi *psychological capital*

“...PsyCap refers to positive psychological resources owned by an individual, and is useful in predicting a psychological state synthesis of individual high performance work and happiness index. These positive mental states can lead to positive organizational behavior, make individuals diligently do the right thing and obtain higher performance and job satisfaction...”

Zhao mengungkapkan *psychological capital* mengacu pada sumber daya psikologis yang positif yang dimiliki oleh seorang individu, dan berguna dalam memprediksi sintesis keadaan psikologis kerja kinerja tinggi individu dan indeks kebahagiaan. Mental positif tersebut dapat menyebabkan perilaku organisasi positif, membuat individu rajin melakukan hal yang benar dan mendapatkan kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *psychological capital* adalah modal psikologis yang merupakan bagian dari kepribadian individu dan dapat berkembang serta turut mempengaruhi produktivitas individu dalam bekerja.

2.2.2 Aspek-aspek *Psychological Capital*

Sesuai dengan definisi yang telah dipaparkan di atas, terdapat empat aspek yang menyusun *psychological capital*, yaitu:

2.2.2.1 *Self Efficacy*

Luthans, dkk (2007:38) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri seorang mengenai kemampuan dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Luthans, dkk (2007:38) mengemukakan bahwa orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki karakteristik:

1. Individu menentukan target yang tinggi bagi dirinya dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit

2. Menerima tantangan secara senang dan terbuka
3. Memiliki motivasi diri yang tinggi
4. Melakukan berbagai usaha untuk mencapai target yang telah dibuat
5. Gigih saat menghadapi hambatan

Dengan adanya kelima karakteristik tersebut orang-orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan dapat mengembangkan dirinya secara mandiri dan mampu untuk menjalankan tugas secara yang efektif (Luthans, dkk 2007:38). Orang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu untuk menetapkan tujuan dan memiliki tugas yang sulit untuk dirinya. Sedangkan, pada orang yang memiliki *self efficacy* rendah, individu akan memiliki keraguan-raguan, umpan balik yang negatif, kritik sosial halangan, kegagalan yang berulang (Luthans, dkk 2007:39).

Selanjutnya Luthans dkk (2007:55) juga menyebutkan lima penemuan penting terkait dengan *self efficacy*, yaitu:

1. *Self-efficacy* merupakan suatu bidang yang spesifik

Seorang individu bisa saja merasa percaya diri dalam menunjukkan hal tertentu namun tidak percaya diri pada hal lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* itu spesifik pada bidang yang ingin dilihat.

2. Hasil dari *self-efficacy* tergantung pada latihan dan tingkat penguasaan tugas
Individu memiliki *self-efficacy* tinggi dalam suatu hal tertentu karena ia sudah pernah berlatih dan telah menguasai hal tersebut sebelumnya.
3. *Self-efficacy* dapat terus berkembang
Seseorang mungkin saja memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam suatu hal tetapi ia merasa tidak nyaman ketika diminta melakukan tugas lainnya.

Contoh: seseorang yang biasa dan memiliki kemampuan menulis diminta untuk berbicara didepan umum.

4. *Self efficacy* dipengaruhi oleh orang lain

Pandangan orang lain terhadap diri seseorang memiliki pengaruh terhadap evaluasi diri yang muncul

5. *Self-efficacy* merupakan variabel dapat dipengaruhi oleh banyak faktor

Tingkat kepercayaan diri seseorang tergantung dari banyak faktor. Faktor tersebut dapat berupa hal yang bisa diraih masing-masing orang seperti pengetahuan dan ketrampilan.

2.2.2.2 Optimism

Terdapat banyak definisi dalam *psychological capital*, salah satunya adalah menurut Seligman (dalam Luthans, dkk 2007:90) yang mendefinisikan *optimism* 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 diluar diri, bersifat sementara, dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja. Definisi lain mengenai optimisme adalah sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan diri yang menetap.

Penjelasan lebih lanjut dari Luthans dkk (2007:93) mengenai orang optimis adalah orang yang akan beranggapan segala sesuatu yang terjadi pada dirinya merupakan hal yang memang sengaja dilakukan dan berada dalam kontrol dirinya. Individu tersebut secara tidak langsung akan melihat segala sesuatu hal terjadi

dalam hidupnya secara positif dan apabila suatu hal yang negatif dalam hidupnya, individu akan terus bersikap positif dan apabila percaya akan masa depannya. Pada orang yang pesimistis, individu tidak akan perhatian pada hal yang positif dalam hidupnya bahkan individu hanya akan fokus pada beranggapan hal yang terjadi tersebut dikarena kesalahannya semata.

Seseorang yang optimis menjadi lebih realistik dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan optimisme dalam *psychological capital* tidak hanya digambarkan sebagai perasaan positif dan egois tetapi suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masalah, dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk (Luthans dkk, 2007:96). Individu dengan optimisme yang tinggi akan mampu merasakan implikasi secara kognitif dan emosional ketika mendapatkan kesuksesan. Individu tersebut juga mampu menentukan memberikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terkait ketika dirinya mencapai kesuksesan (Luthans, dkk 2007:96).

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *optimism* akan mampu memandang permasalahan yang terjadi dalam hidupnya secara positif dan menganggap hal negatif bukanlah hambatan untuk dirinya sehingga individu mampu untuk menghadapi masa depan.

2.2.2.3 Hope

Menurut Snyder (dalam Luthans, dkk 2007:66), *hope* adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara (1) *agency/willpower* (kekuatan keinginan) komponen ini adalah energi untuk mencapai tujuan dan (2)

pathways/waypower (perencanaan untuk mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan.

Hal yang membuat *hope* berbeda dengan komponen lainnya adalah komponen *hope* memiliki *pathway* yang merupakan suatu perencanaan untuk mencapai tujuan, dan *agency* yang menjelaskan bahwa *hope* bisa diterapkan pada kehidupan sehari-hari. Individu yang memiliki *hope*, akan memiliki kemampuan untuk mencari jalan alternatif dalam menyelesaikan permasalahan hidupnya sehari-hari meskipun individu mengalami berbagai hambatan.

Luthans, dkk (2007:68) menyatakan bahwa ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *hope* pada diri seseorang. Hal yang perlu diperhatikan adalah *goal-setting*. Seseorang perlu mengetahui apa yang menjadi tujuannya sehingga dapat mengetahui apa yang dituju dan cara yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Selain itu, individu tersebut perlu melakukan *stepping* untuk meningkatkan *hope* dalam dirinya. *Stepping* itu sendiri merupakan suatu cara untuk menjabarkan setiap langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Hal terakhir yang dapat meningkatkan *hope* adalah *reward*. *Reward* mampu mendorong seseorang untuk mencapai harapannya sehingga individu akan termotivasi untuk bekerja

2.2.2.4 Resiliency

Resiliency bisa didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab (Luthans, dkk 2007:116). Seseorang yang memiliki kemampuan *resiliency* yang tinggi mampu untuk belajar

dan berkembang dari tantangan yang dihadapi. Masten dan Reed (Luthans, dkk 2007:116) mendefinisikan *resiliency* sebagai suatu fenomena dengan pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang menyulitkan dan beresiko.

Masten dan Reed (Luthans, dkk 2007:117) menjelaskan bahwa perkembangan dari *resiliency* itu sendiri bergantung pada dua faktor yaitu *resiliency assets* dan *resilience risk*. *Resiliency assets* adalah karakteristik yang dapat diukur pada suatu kelompok atau individu yang dapat memprediksi keluaran positif di masa yang akan datang dengan kriteria yang spesifik. *Resilience risk* adalah sesuatu yang dapat meningkatkan keluaran yang tidak diinginkan, seperti pengalaman yang tidak mendukung perkembangan diri, contohnya seperti kecanduan alkohol, obat-obatan terlarang, dan terpapar trauma kekerasan. Hasil temuan Youssef dan Luthans (2005) menunjukkan bahwa *resiliency* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerja dalam hal kepuasan, kebahagiaan, dan komitmen pada pekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa *resiliency* memiliki pengaruh yang positif terhadap perkembangan individu.

Jadi, keempat aspek dalam *psychological capital* yang sudah dijelaskan diatas seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resiliency* bersifat saling mempengaruhi satu sama lain, sehingga keempat aspek tersebut lebih baik apabila diukur sebagai satu kesatuan. Apabila *psychological capital* hanya dianalisis satu atau beberapa karakteristik saja, penelitian tersebut menjadi tidak memadai karena *psychological capital* tidak akan menjadi “*psychological capital*” apabila salah satu dari karakteristiknya tidak ada (Luthans, dkk 2007:25).

2.3 Karyawan Kontrak

Menurut pendapat Herawati (2010:1) kontrak dan *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti. Sedangkan menurut Jehani (dalam Bayu, dkk 2015) perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja

Berdasarkan peraturan undang-undang No.13 Tahun 2003 maka dapat dijelaskan secara satu persatu berdasarkan urutan pasalnya. Pasal 56 menjelaskan tentang 2 jenis perjanjian kerja (kontrak kerja) dan dasar yang digunakan untuk membedakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pasal 57 menjelaskan tentang Perjanjian kerja (kontrak kerja) harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Pasal 58 menjelaskan tentang perjanjian kerja (kontrak kerja) tidak boleh adanya masa percobaan kerja. Pasal 59 menjelaskan tentang syarat-syarat khusus yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan dengan karyawan apabila akan menggunakan perjanjian kerja (kontrak kerja).

2.4 Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement*

Pada Karyawan Kontrak

Saksono (dalam Asmaradita dkk, 2014) mengungkapkan bahwa karyawan dengan status kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah

di dalam suatu perusahaan. Apabila seorang karyawan dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Perdana (2014) bahwa terdapat perbedaan *work engagement* antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada Pegawai PT. Sakti Bangun Kencana Rayeuk. Pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan *work engagement* pada pegawai *outsourcing*.

Marciano (2010:40) mengungkapkan, karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya. Apabila karyawan memiliki keterlibatan yang baik, maka secara tidak langsung karyawan akan memposisikan pekerjaan sebagai hal yang utama sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja (Chungtai, 2008). Bakker (2011) mengatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) penting bagi perusahaan, karena keterikatan karyawan dengan pekerjaan berpengaruh terhadap performa kerja seseorang. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik.

Karyawan yang *engaged* akan membantu mengembalikan stabilitas dan profitabilitas organisasi setelah diterpa kesulitan, selain itu karyawan yang *engaged*

akan bekerja secara aktif dan mencoba untuk menggapai dan berfikir untuk melakukan segala sesuatu secara lebih baik (Robertson, dalam Permatasari, 2011). Dalam studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan, diperoleh data bahwa karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri memiliki *work engagement* yang belum ideal. Hal ini disebabkan oleh keyakinan dalam diri karyawan yang hanya sebagai karyawan kontrak dan belum ada kejelasan tentang perpanjangan kontrak diperusahaan tersebut.

Bakker dan Lieter (2010:186) menjelaskan penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou dkk (2007) yang memeriksa peran tiga *persounal resources* yaitu *self-efficacy*, *organizational-based self-esteem* dan *optimism* di dalam memprediksikan keterikatan karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang terikat memiliki efikasi diri yang tinggi. Mereka yakin bahwa mereka akan dapat memenuhi tuntutan-tuntutan dihadapan mereka yang berkenaan dengan konteks peran kerjanya. *Personal resources* merupakan salah satu faktor *work engagement* yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Faktor-faktor yang terdapat dalam *personal resources* tersebut juga merupakan dimensi yang dimiliki oleh *psychological capital*, sehingga secara tidak langsung *personal resources* mempunyai kaitan secara langsung dengan *psychological capital* yang mendorong *work engagement*.

Psychological capital diartikan sebagai sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar

berhasil dalam melakukan tugas yang menantang. Optimisme adalah atribusi yang positif dari individu tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan. Harapan adalah keadaan emosional positif untuk mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan resiliensi adalah ketika individu dihadapkan pada masalah dan tantangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan lebih dalam meraih kesuksesan (Luthans, dkk 2007:3).

Psychological capital merupakan pandangan yang muncul karena adanya kebutuhan perusahaan terhadap karyawan yang berkualitas. Perusahaan memiliki beragam persyaratan dan kriteria calon karyawan sehingga perusahaan berlomba-lomba agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas individu yang baik (Luthans, dkk. 2007:16). Terdapat empat dimensi yang dapat membentuk *psychological capital* pada diri individu, yaitu *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* (Luthans dkk, 2007:3).

Dimensi pertama, *self-efficacy* memiliki kaitan erat dengan *work engagement*. Penelitian Afdaliza (2015), mengungkapkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap semua dimensi pada *work engagement*. Jika *self efficacy* meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya *work engagement* sebaliknya jika *self efficacy* rendah maka akan semakin rendah *work engagement* pada individu. Menurut Rego dkk (2010), individu yang memiliki *self-efficacy* cenderung percaya pada kemampuan yang ada pada dirinya sehingga dapat menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dari tugas yang dibebankan.

Individu dengan *self efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah akan menganggap dirinya tidak mampu dalam mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya sehingga cenderung akan mudah menyerah (Ghufron & Risnawati dalam Budhi dan Indrawati, 2016).

Work engagement tidak terlepas dari sikap optimis yang dimiliki individu. *Optimism* (optimis) merupakan individu yang mempunyai stabilitas dan gambaran umum yang positif dan menanggapi keadaan yang negatif secara realistis (Seligman, 1998:254). Menurut Rego dkk (2010), *optimism* adalah individu yang berharap bahwa hal-hal baik akan terjadi padanya, tidak mudah menyerah dan biasanya memiliki rencana tindakan dalam kondisi sesulit apapun.

Dimensi kedua dari *psychological capital* ini memiliki keterkaitan dengan aspek *work engagement*, yaitu *vigor* yakni tingginya energi dan semangat yang dirasakan oleh karyawan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap kinerjanya dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja. Peterson (dalam Jezzi, 2006) menyatakan bahwa individu yang optimis secara aktif *engaged* terhadap apa yang dikerjakannya. Optimisme dibutuhkan individu agar mampu meghadapi kehidupan yang penuh dan dapat menghadapi kehidupan yang akan datang dengan keyakinan diri yang penuh dan mampu mengatasi tantangan tanpa rasa cemas (Pratikto, 2014). Individu yang optimis akan mengambil tindakan langsung dalam menyelesaikan permasalahan dan lebih terencana dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi. Sebaliknya, individu

yang pesimis memilih untuk menghindar dan bereaksi menolak ketika menghadapi situasi yang digunakan penuh tekanan.

Selanjutnya, dimensi *hope* (harapan) didefinisikan oleh Synder dkk (1991) sebagai kondisi motivasi yang positif berdasarkan perasaan sukses, energi yang didorong oleh tujuan dan adanya jalan ataupun perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut. Dimensi *hope* atau harapan merupakan sumber motivasi yang memiliki komponen kognitif yang mampu meningkatkan *work engagement* pada individu. Penelitian Othman dan Nasrudin (2011) menemukan bahwa *hope* mempunyai hubungan positif terhadap *work engagement*. Melalui hubungannya ini, harapan dianggap tidak hanya sebagai kontributor, namun juga sebagai prasyarat bagi *work engagement* (Sweetman & Luthans dalam Bakker & Leiter, 2010:54). Tanpa adanya harapan, maka semangat tidak akan muncul ketika tantangan muncul. Harapan memunculkan energi bagi seseorang untuk bekerja dengan giat (*vigor*) untuk mencapai tujuan dan dilain pihak, seseorang yang penuh dengan harapan berarti individu mempunyai dedikasi untuk mencapai tujuan (Sweetman & Luthans dalam Bakker & Leiter, 2010:54).

Karyawan dengan *hope* yang tinggi akan cenderung mendorong untuk menyelesaikan semua tanggung jawabnya, memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam mengatasi permasalahan. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki *hope* yang rendah cenderung akan kurang memahami pentingnya tujuan yang akan dicapainya dimasa depan, sehingga karyawan menjadi kurang bersungguh-sungguh dalam mengerahkan usaha yang besar untuk mencapai keberhasilan.

Sedangkan dimensi yang terakhir dari *psychological capital* adalah *resilience*. *Resilience* adalah kapasitas psikologis yang positif yang mendorong seseorang akan bangkit kembali dari ketidakpastian atau kegagalan maupun tambahan tugas yang diberikan (Luthans dalam Soleha dkk, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Mase dan Tyokya (2014) yang mengemukakan mengenai hubungan positif antara *resilience* dengan tingginya *work engagement*. Karyawan yang mampu bertahan dan mampu mengatasi segala bentuk kejadian negatif dalam organisasi cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi. Karyawan yang memiliki resiliensi yang tinggi akan terkoneksi secara psikologis dengan pekerjaannya serta setiap tantangan dan kesulitan yang mereka hadapi tidak dipandang sebagai suatu penghalang. Sebaliknya, bila karyawan memiliki *resilience* yang rendah, mereka akan cenderung mengalami *burnout* didalam pekerjaannya (Rushton dkk, 2015).

Keterkaitan hubungan antara *psychological capital* terhadap *work engagement* sebagaimana telah diuraikan diatas juga didukung oleh hasil penelitian Luthans dkk (2005). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka semakin baik performa kerja yang diberikan. Selain itu, Luthans dkk (2007:5) menyatakan bahwa salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital*.

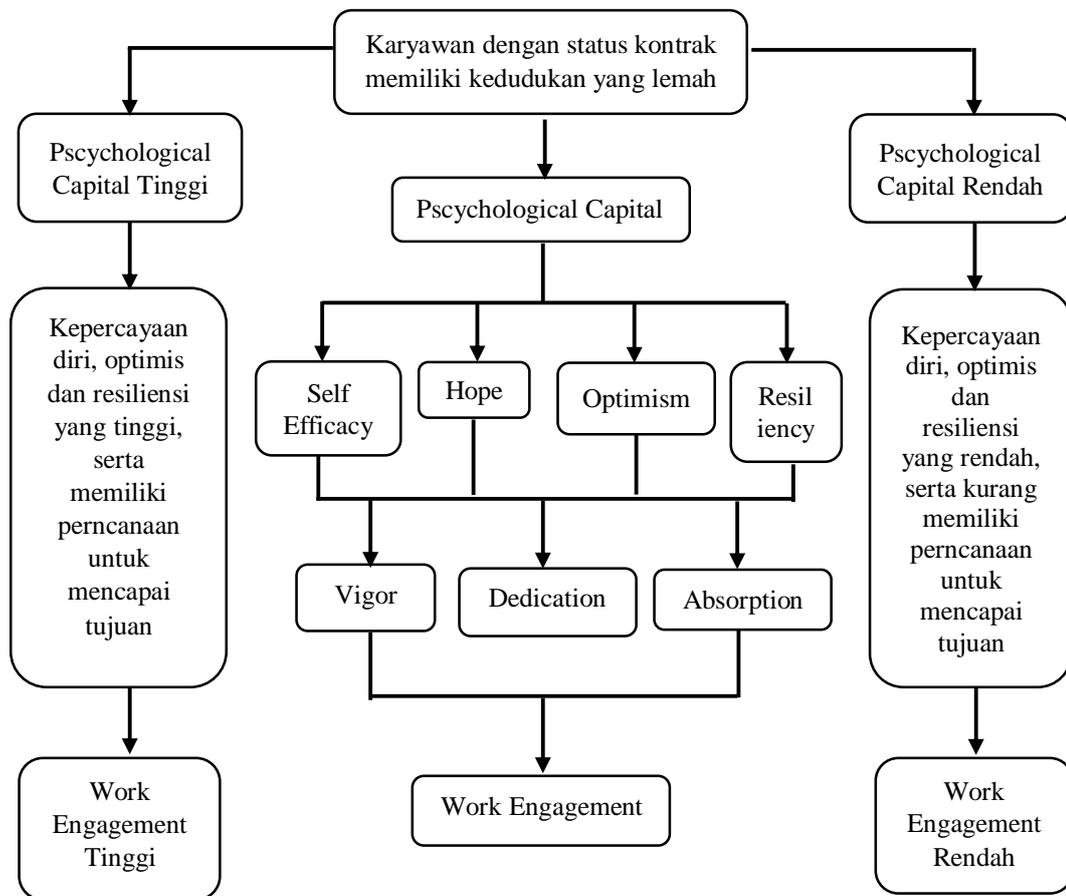
Aspek-aspek yang ada pada *psychological capital* sangat berhubungan dengan aspek yang ada pada *work engagement*. Sehingga *psychological capital* yang tinggi juga akan berdampak pada *work engagement* yang tinggi juga,

sebaliknya jika *psychological capital* rendah maka terbentuk juga *work engagement* yang rendah juga.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mencoba untuk menjelaskan hubungan *psychological capital* terhadap *work engagement* berdasarkan dimensi dan aspek-aspek variabel. Untuk menguji ketepatan tentang penjelasan hubungan kedua variabel tersebut, peneliti akan melakukan penelitian secara langsung dengan cara pengumpulan data kemudian mengolah data yang telah diperoleh sehingga dapat diketahui hasil penelitian yang berkaitan dengan hubungan *psychological capital* dengan *work engagement*.

2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka mengenai hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* dapat digambarkan dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement*

2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan sintesis dari hasil kajian pustaka terkait permasalahan penelitian yang diajukan oleh seorang peneliti (Purwanto 2013:67). Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu “Ada hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang”.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai hubungan *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Psychological capital* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri berada pada kategori tinggi.
2. *Work Engagement* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri berada pada kategori tinggi.
3. Ada hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri maka semakin tinggi *work engagement* karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri maka semakin rendah *work engagement* karyawan kontrak C.V Laksana Karoseri.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan penelitian adalah:

1. C.V Laksana Karoseri

C.V Laksana Karoseri diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis dan kebutuhan tenaga kerja yang telah memberikan kinerja atas tugas yang diberikan. *Work engagement* bukan hanya merupakan suatu keadaan yang alami tetapi suatu keadaan yang dibuat atau diciptakan, sehingga peranan manajemen dalam membangun *work engagement* sangat penting. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *work engagement* adalah dengan menemukan dan mengembangkan *psychological capital* para karyawannya.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam dengan melakukan pengukuran yang memperhatikan jenis pekerjaan, beban kerja, jenis kelamin, serta rentan usia yang berbeda. Selanjutnya, penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, diharapkan peneliti selanjutnya lebih peka dalam melakukan studi awal sehingga peneliti mampu mendapatkan hasil yang lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain. Kekurangan penelitian ini memberikan peluang bagi peneliti selanjutnya yang berniat mengembangkan penelitian serupa mampu mencapai hasil yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdaliza. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Vol. 4, No. 1, 1-14.
- Agustian, A. G. (2012). *Employee Engagement Dalam Budaya Perusahaan*. (<https://aryginanjaresq.wordpress.com/2012/03/28/employee-engagement-dalam-budaya-perusahaan/>Diakses pada 13 febuari 2019)
- Alessandri, G., Consiglo, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2016) Testing a Dynamic Model of The Impact of Psychological Capital on Work Engagement and Job Performance. *Carrer Development International*, Vol. 23, No. 1, 33-47.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmaradita, N., Yusuf, M. Y., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan Antara Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Motivasi Intrinsik Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Outsourcing Di P.T Coca-Cola Amatil Central Java. 108-120.
- Avey, J., 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.
- Ayu, D. R., Maarif, S. & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 1, No. 1, 12-22
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, Arnold. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 265-269.
- Bakker, Arnold. B. & Leiter, Michael. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essesntial Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, Arnold. B. & Bal, Matthijs P. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83, 189-206.
- Bayu, P. P., Djamhur H. & Ika R. (2015) Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan PT.

- Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26, No. 1 1-6.
- Benny, C. J. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. III, No. 2, 59-81.
- Budhi, F. H. & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensitas Bermain Game Online Di Game Center X Semarang. *Jurnal Empati*, Vol. 5, No. 3, 478-481.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 169-183.
- Creswell, J. (2015). *Riset Pendidikan Perencanaan Pelaksanaan dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin. & Widayarsi, S. D. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediasi*, Vol. 1, No. 1, 40-50.
- Eisenberg, N., Valiente, C., Fabes, A. R., Smith, L. C., Reiser, M., Shepard, A.S., Losoya, H. S., Guthrie, K. I., Murphy, C. B. & Cumberland, J. A. (2003). The Reaction of Effortfull Control and Ego Control to Children's Resilience and Social Functioning. *Developmental Psychology*, Vol. 39, 761-776.
- Endres, Grace, M. & Mancheno-Smoak, L. (2008). The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organization Development Journal*, Vol. 26, No. 1, 69-78.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Feist, Jess & Feist Gregory. J. *Teori Kepribadian: Jilid 2*. (2010). Jakarta: Salemba Humanika.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 165-174.
- Herawati, R. (2010). *Kontrak dan Outsourcing harus making diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Nasional.
- Jezzi, M. W. (2006). The Moderating Role of Optimism as Related To Work Resources and Work Engagement (Master's thesis). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 1438571).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Manangement Journal*, Vol. 33, No.4, 692-724.

- Kumar, D. P. & Swetha, G. (2011). A Prognostic Examination of Employee Engagement from its Historical Roots. *Internasional Journal of Trade Economic and Finance*, Vol. 2, No. 3, 232-241
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol.2, No.2, 306-318.
- Lehoczky., Heitler, & Maria. (2013). The Socio-demographic Correlations of Psychological Capital. *European Scientific journal*, Vol. 9, No. 29, 26-42.
- Lin, Chieh-Peng. (2009). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*. Vol. 94. 517-531.
- Liwarto, I. & Kurniawan, A. (2015). Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol. 14, No. 2, 223-243.
- Luthans, F. & Jensen., S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resources Development. *Human Resources Development Review*, Vol.1, No.3, 304-322.
- Luthans, Fred., Luthans, Kyle W., & Luthans, Brett C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizon*. Vol. 47, No. 1, 45-50.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, Vol. 1, No. 2, 249-271.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press
- Luthans, Fred. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Looockwood, N. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: *HR's Strategic Role*. *HR Magazine*, Vol. 52, No. 3, 1-11.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture Employee Engagement with The Principles of RESPECT*. Mexico: McGraw Hill.
- Mase, J. A. & Tyokyaa, T., L. (2014). Resilience and Organizational Trust as Correlates of Work Engagement Among Health Workers in Makurdi Metropolis. *European Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 39, 86-93.
- Mujiasih, & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 1, No. 2, 161-168.

- Mujiasih. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Kerja Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 14, No. 1, 40-51.
- Murnianita, F. B. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega Regional area semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 12, No. 2, 192-202.
- Othman, N. & Nasrudin, A. M. (2011). Work Engagement of Malaysian Nurse: Exploring The Impact of Hope and Resilience. *International Journal of Economics and Management Engineering*, Vol. 5, No. 12, 1990-1994.
- Perdana, Azra. (2014), Perbedaan Work Engagement Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada Pegawai P.T Sakti Bangun Rencana Raeyuk. *Skripsi*. Riau Pekanbaru. Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Syarif Kasim
- Permatasari, I. W, (2011), Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Engagement (Keterlibatan) Pada Karyawan PT. Medco Ethanol Lampung. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Semarang. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
- Perrin, T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement*. Towers Perrin Talent Report U.S Report.
- Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 1, No. 1, 1-17.
- Pratikto, N. M. (2014). Optimisme Pada Lansia Ditinjau Dari Status Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 3, No. 2, 1-10.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati*, Vol.6, No. 1, 199-205.
- Rego, A., Carla, M., Leal, S., Filipa, S., & Miguel, P. C. (2010). Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in The Context of an Appraisal System. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 21, No. 9, 1531-1552.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001), Affective Commitment To The Organization: The Contribution Of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 5, 825-36

- Robbins, Stephen P. & Judge, A. T. (2013). *Organizational Behavior. 15th Edition*. New Jersey: Pearson Boston: Pearson Education.
- Rushton, C. H, PhD., Batcheller, J., Schroeder, K & Donohue, P. (2015). Burnout And Resilience Among Nurses Practicing In High Intensit Settings. *AJCC American Journa Of Critical Care*, Vol. 24, No. 5, 420-412.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.21, No.7, 601-619.
- Saragih, Susanti & Margareth, Meily. (2013). Anteseden dan Konsekuensi *Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan. Seminar Nasional dan Call for Paper*. Universitas Kristen Maranatha.
- 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*, Vol. 25, No. 1, 293-437.
- Schaufeli, W, B, Bakker, A. B & Rhenen, W. V. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of organizational behavior*. Vol. 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. (Electronic version). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York.
- Seligman, M. E. (1998). *Learned Optimism : How to Change Your Mind and Your Life*. New York: A Division of Random House, Inc.
- Soleha, N, Galih, & Tansil, L. (2013). The Effect of Budgetary Participant on job Perfomance with Psychological Capital and Organizational Commitment as an Intervening variable (Empirical Study on Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah District of Lebak). Prosding Simposium Nasional Akuntansi XVI-Manado.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Synder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). *Hope and Health: Measuring The Will and The Ways*. In C. R. Synder, & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective*. 285-305. Elmsford, NY: Pegamon Press.
- Truss K, K., Soane, M., Rees C., Gatenby M., Kular S. (2008). *Employee engagement: A literature review*. Kingston University.
- Undang-undang No.13 Tahun 2003 . *Tentang Ketenagakerjaan*. Bab XI Pasal 56, 57, 58 dan 59.

- Utomo, G., Riyono, B., Budhiarto, S. (2017). Efektifitas Program Managemen By Objectives Pada Tingkat Work Engagement Karyawan PT. X Ice Cream Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 05, No. 02, 210-225.
- Vance, R. J. (2006). *Employee engagement and commitment*. USA: SHRMFoundation.
- 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*, Vol. 14, 121–141.
- Youssef, M. Carolyn & Luthans, Fred. (2005). Resiliency Development of Organizations, Leader & Employee: Multi-level Theory Building for Sustained Perfomance. *International Journal of Oxford University, UK*, Vol. 3, 303-343.
- Youssef, M. Carolyn & Luthans, Fred. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: the Impact of Hope, Optimism, and resilience. *Journal of Management, Universitas Nebraska, Lincoln*, Vol. 33, No. 5,774-800.
- Zhao, Z. (2009). The Study on Psychological Capital Development. *International Journal of Psychological Studies*. Vol. 1, No. 2.