

## **Gambaran *Psychological Capital* dan *Work Engagement***

### ***Description of Psychological Capital and Work Engagement***

Arif Fachrian

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima : 10 April 2020; Disetujui : 11 April 2020; Dipublish : 30 April 2020

\*Corresponding author: E-mail: arief@staff.uma.ac.id

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiric gambaran *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada karyawan Yayasan Medan Plus Medan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Purposive Sampling* dan didapatkan sebanyak 48 orang. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala *Psychological Capital* dan skala *Work Engagement*. Teknik analisis data yang digunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan dari 48 orang. Hasil penelitian menunjukkan dari 48 orang yang memiliki *self efficacy* dalam kategori tinggi sebanyak 31 orang, sedang 16 orang dan rendah 1 orang. *Optimism* dalam kategori tinggi sebanyak 30 orang, sedang 18 orang dan rendah 0 orang. *Hope* dalam kategori tinggi sebanyak 25 orang, sedang 20 orang dan rendah 3 orang. *Resiliency* dalam kategori tinggi sebanyak 35 orang, sedang 11 orang dan rendah 2 orang. *Work Engagement* dari 48 orang yang memiliki *Vigor* dalam kategori tinggi sebanyak 40 orang, sedang 8 orang dan rendah 0 orang. *Absorption* yang memiliki kategori tinggi sebanyak 38 orang, sedang 7 orang dan rendah 3 orang. *Dedication* dalam kategori tinggi sebanyak 40 orang, sedang 5 orang dan rendah 3 orang.

**Kata Kunci:** *Psychological Capital; Work Engagement*

#### **Abstract**

*This study aims to determine the empirical description of Psychological Capital and Work Engagement on employees Medan Plus Medan. The sampling technique was done by Purposive Sampling and got 48 samples. The research instrument used is Psychological Capital scale and Work Engagement scale. Data analysis techniques used descriptive statistical. The result from 48 peoples, self efficacy in high category 31 peoples, medium 16 peoples and low 1 people. Optimism in high category 30 peoples, medium 18 peoples and low 0 people. Hope in high category 25 peoples, medium 20 peoples and low 3 peoples. Resiliency in high category 35, medium 11 peoples and low 3 peoples. Work engagement of 48 peoples which has vigor in high category 40 peoples, medium 8 peoples and low 0 peoples. Absorption in the high category 38 peoples, medium 7 peoples and low 3 peoples. Dedication in the high category 40 peoples, medium 5 peoples and low 3 peoples.*

**Keywords:** *Psychological Capital; Work Engagement*

---

#### **Rekomendasi mensitasi :**

Fachrian, A. (2020). Gambaran *Psychological Capital* Dan *Work Engagement*. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 1 (1): 8-14.

## PENDAHULUAN

Medan Plus yang merupakan organisasi berbasis komunitas yang *concern* dan bergerak melakukan pemberdayaan pengguna Narkoba dan Orang Dengan HIV AIDS (ODHA) di Sumatera Utara. Adapun Mimpinya dari Medan Plus adalah nantinya tidak adanya Stigma & Diskriminasi terhadap Korban Narkoba dan ODHA di Sumatera Utara. Medan Plus memiliki beberapa program seperti Pendampingan bagi pengguna narkoba & ODHA, Rehabilitasi Pengguna Narkoba, Konseling Sebaya dll.

Visi & Misi Medan Plus “ Menghapuskan stigma dan diskriminasi terhadap ODHA dan korban narkoba “. Misi Medan Plus meningkatkan mutu hidup orang dengan HIV AIDS (ODHA) dan korban narkoba, mendorong terciptanya lingkungan yang kondusif bagi ODHA dan korban narkoba.

Dalam perkembangan yang dilakukan Yayasan Medan Plus di berbagai sektor baik itu di sektor pelayanan, sumber daya manusia maupun sektor lainnya terlebih yang berkaitan dengan pelanggan pastilah tidak selalu lancar. Agar tetap bisa bertahan dalam dunia pelayanan pastilah mengalami tantangan. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, perusahaan haruslah mempunyai keunggulan kompetitif yang baik.

Wijono (2005) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor sumber daya organisasi yang bisa digunakan dalam pencapaian keunggulan kompetitif, yaitu: sumber daya fisik, sumber daya organisasi dan juga sumber daya manusia.

Untuk dapat memenangkan persaingan bisnis, sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi

merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Elemen sumber daya manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan tujuan yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan (Cusway, 2002).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia tersebut, maka suatu organisasi sangat disarankan agar menaruh perhatian yang cukup besar terhadap sumber daya manusia tanpa mengabaikan sumber daya yang lainnya (Ivancevich & Matterson, 2002).

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya adalah tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Luthans, 2005). Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran yang sangat dominan dalam organisasi karena karyawan merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan sangat diperlukan (Widarsono, 2004).

Pada abad ke 21 ini, koneksi antara kondisi psikologis karyawan dengan pekerjaannya memegang peranan yang sangat penting khususnya pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan informasi dan pelayanan (Bakker, 2011).

Perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata, namun mereka juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar

kualitas kinerja (Bakker, 2007). Lebih lanjut Bakker dan Leiter (2010) menambahkan bahwa perusahaan juga membutuhkan karyawan yang *engage* dengan pekerjaannya.

Karyawan yang *engage* memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaan mereka, dan mereka sering merasa tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu (Macey dan Schneider, 2008; Mei, Gilson, dan Harter, 2004; Schaufeli dan Bakker).

Bordon dan Motowidlo (1997) juga berpendapat bahwa karyawan yang *engage* tidak hanya melakukan aktivitas yang merupakan bagian dari tugasnya, tetapi ia juga melakukan aktivitas yang dapat memajukan organisasi. Oleh karena itu, *work engagement* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Demerouti dan Bakker, 2008).

Karyawan yang *engaged* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan mereka (Markos & Sridevi, 2010).

Penelitian menunjukkan bahwa di Indonesia hanya sekitar 30 % dari karyawan yang *engaged* secara aktif dengan sisa 70 % lainnya menyibukkan diri namun tidak memberikan kontribusi yang cukup, baik secara individual maupun kolektif (Amol, 2010). Menurut Gallup Organization (dalam Kular dkk, 2008), *Work Engagement Index (WEI)* memiliki implikasi yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan, pertumbuhan yang berkelanjutan, kenaikan keuntungan, kenaikan nilai saham, produktivitas dan retensi karyawan.

*Work engagement* merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan kedalam

konteks psikologi positif. Dimasukkannya *work engagement* kedalam komponen psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang karyawan (Schaufeli et.al., 2001). Bakker, 2010 menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan.

*Work engagement* karyawan Yayasan Medan Plus mengacu pada komponen menurut Schaufeli et al. (2001, dalam Schaufeli dan Bakker, 2004) individu yang semangat (*vigor*) dicirikan memiliki banyak energi dan memiliki kemampuan untuk bangkit kembali ketika menghadapi permasalahan saat bekerja, memiliki kemauan yang besar untuk mengerjakan suatu pekerjaan, dan gigih dalam menghadapi permasalahan. Individu yang berdedikasi (*dedication*) ditandai dengan mengetahui kepentingan, antusias, inspiratif, memiliki kebanggaan, dan siap menghadapi tantangan. Semangat dan dedikasi merupakan kebalikan positif dari *burnout*. *Absorption* Dalam bekerja individu selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Selain *Work Engagement*, sebuah perusahaan/organisasi juga memerlukan karyawan yang memiliki *Psychological Capital*, seperti yang dikatkan oleh Schaufeli (2004) menyatakan bahwa karakteristik karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya ditunjukkan dengan keyakinan terhadap kemampuan sendiri dan memiliki anggapan bahwa *work is fun*. Hal ini merupakan indikator perilaku dari

*psychological capital* yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004).

*Psychological capital* merupakan hal positif psikologis yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna membantu individu tersebut untuk dapat berkembang, yang ditandai oleh: (1) Percaya diri (*self-efficacy* atau *confidence*) untuk menyelesaikan pekerjaan, (2) Memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa yang akan datang, (3) Tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil, dan (4) Tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses (Luthans, dkk; 2007).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hedissa (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Ketika karyawan mampu mencapai kepuasan dalam bekerja, hal ini akan mengakibatkan karyawan memiliki keinginan untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan ataupun program yang diadakan organisasi untuk mencapai tujuan kesuksesan organisasi itu sendiri (Wall, 2007).

Penelitian tentang *psychological capital* lainnya dilakukan oleh Nikodemus (2010), dimana berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh bahwa *psychological capital* mempengaruhi *performance task* seorang karyawan. Dimana semakin tinggi *psychological* yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik performa karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Uraian diatas menunjukkan betapa pentingnya *Work Engagement* yang merupakan sikap yang ditunjukkan secara formal, afektif dan keinginan kuat untuk tetap berada didalam organisasi, memiliki keinginan untuk terlibat secara aktif dalam

kegiatan ataupun program yang diadakan organisasi untuk mencapai tujuan kesuksesan organisasi dan mengaggap *work is fun* serta *Psychological Capital* yang merupakan hal positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna membantu individu tersebut untuk dapat berkembang ditunjukkan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan keterlibatan secara aktif di dalam organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Medan Plus Medan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*, yang kemudian diperoleh sampel berjumlah 48 orang.

*Psychological Capital* adalah suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja organisasi. Instrumen skala *Psychological Capital* disusun berdasarkan dimensi *Psychological Capital* yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef & Avolio, 2007 yaitu Adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*), Atribusi yang positif (*optimism*), Resistensi dalam mencapai tujuan (*hope*), dan tidak mudah menyerah (*resiliency*). yang berjumlah 24 aitem dengan indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.795.

*Work Engagement* adalah konstruk motivasional yang berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat dan kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya. Instrumen skala *Work engagement* disusun berdasarkan komponen-komponen *Work engagement*

yang dikemukakan oleh Schaufeli et.al (2004) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang berjumlah 9 aitem dengan indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.792. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian normalitas sebaran data menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov pada Program SPSS untuk variabel *Psychological Capital* dan variabel *Work Engagement* diketahui bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang normal mengikuti prinsip kurva normal, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Normalitas

Variabel	K-S	Sig.	Ket.
Psychological Capital	0.698	0.715	Normal
Work Engagement	0.829	0.497	Normal

Sumber Tabel: Hasil Analisis SPSS

Setelah diketahui variabel penelitian memiliki sebaran data normal, selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan statistik deskriptif yang menggambarkan hasil penelitian secara detail, tabel 2 berikut menggambarkan hasil penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif *Psychological Capital*

Tabel 2. Deskripsi Psychological Capital

Dimensi	Tinggi	Sedang	Rendah
self-efficacy	31	16	1
Optimism	30	18	0
Hope	25	20	3
resiliency	35	11	3

Sumber Tabel: Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada 48 responden diketahui

bahwa yang memiliki *Self- efficacy* dalam kategori tinggi sebanyak 31 orang, sedang 16orang dan rendah1 orang. *Optimism* dalam kategori tinggi sebanyak 30 orang, sedang 18 orang dan rendah 0 orang. *Hope* dalam kategori tinggi sebanyak 25 orang, sedang 20 orang dan rendah 3 orang. *Resiliency* dalam kategori tinggi sebanyak 35 orang, sedang 11 orang dan rendah 3 orang Selanjutnya dalam tabel 3 berikut menggambarkan hasil penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif *Work Engagement*.

Tabel 3. Deskripsi Work Engagement

Komponen	Tinggi	Sedang	Rendah
Vigor	40	8	0
Absoption	38	7	3
Dedication	40	5	3

Sumber Tabel: Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif *Work Engagement* pada 48 responden diketahui bahwa yang memiliki *Vigor* dalam kategori tinggi sebanyak 40 orang, sedang 8 orang dan rendah 0 orang. *Absoption* dalam kategori tinggi sebanyak 38 orang, sedang 5 orang dan rendah 3 orang. *Dedication* dalam kategori tinggi sebanyak 40 orang, sedang 5 orang dan rendah 3 orang.

Hasil penelitian diatas memberikan gambaran tentang kondisi *Psychological Capital* karyawan di Yayasan Medan Plus Medan. Dari hasil penelitian tersbut dapat diketahui bahwa kondisi *Psychological Capital* karyawan di Yayasan Medan Plus Medan didominasi oleh karyawan yang memiliki *Resiliency* yang lebih tinggi dibandingkan yang memiliki *self-efficacy*, *optimism* dan *Hope*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Yayasan Medan Plus Medan telah berhasil membangun sikap *resiliency* pribadi karyawan pada organisasi, tetapi



masih belum berhasil dalam membangun *self-efficacy*, *optimism* dan *hope* pada karyawan karena masih cukup banyaknya karyawan yang mengeluh dengan apa yang dikerjakan beberapa tahun terakhir dengan berbagai alasan dan target yang dibuat banyak yang tidak terselesaikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hedissa (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Ketika karyawan mampu mencapai kepuasan dalam bekerja, hal ini akan mengakibatkan karyawan memiliki keinginan untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan ataupun program yang diadakan organisasi untuk mencapai tujuan kesuksesan organisasi itu sendiri (Wall, 2007).

Penelitian tentang *psychological capital* lainnya dilakukan oleh Nikodemus (2010), dimana berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh bahwa *psychological capital* mempengaruhi *performance task* seorang karyawan. Dimana semakin tinggi *psychological* yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik performa karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selanjutnya gambaran *Work Engagement* pada karyawan Yayasan Medan Plus Medan didominasi oleh karyawan yang memiliki *vigor* dan *dedication* yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki *absorption*. *Vigor* dan *dedication* yang tinggi dibuktikan dengan perilaku menolong yang tinggi dan bangkit dari permasalahan pada karyawan, dimana karyawan mau bekerja dengan ikhlas dan mau memberikan kedekatan secara psikologis dengan ODHA.

Dan sedikitnya karyawan yang memiliki *absorption*, dibuktikan dengan

terlalu berhitung dalam waktu kerja, kurang penerimaan karyawan terhadap kelemahan maupun kekurangan perusahaan, karyawan juga cenderung kurang bertoleransi dengan keadaan yang tidak menyenangkan didalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Bakker, 2007), Perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata, namun mereka juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja). Lebih lanjut Bakker dan Leiter (2010) menambahkan bahwa perusahaan juga membutuhkan karyawan yang *engage* dengan pekerjaannya.

Diperkuat juga oleh (Macey dan Schneider, 2008; Mei, Gilson, dan Harter, 2004; Schaufeli dan Bakker) karyawan yang *engage* memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaan mereka, dan mereka sering merasa tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu (Macey dan Schneider, 2008; Mei, Gilson, dan Harter, 2004; Schaufeli dan Bakker).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa *Psychological capital* pada karyawan di Yayasan Medan Plus Medan didominasi oleh karyawan yang memiliki jenis sikap yaitu *Resiliency* dan *Work Engagement* didominasi oleh karyawan yang memiliki *Vigor* dan *Dedication* yang tinggi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Yayasan

Medan Plus yang telah menyediakan tempat penelitian dan juga kepada teman-teman yang terlibat dalam penelitian ini dan yang telah mendukung didalam penelitian ini. Dan saya berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua orang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amol, T. (2010). A Year for Employee Engagement (Part 1).  
<http://www.thejakartapost.com/news/2010/01/20/2010-a-yearemployee-engagement-part-i.html>
- Bakker, A. B. (2011) An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. doi:10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement : A handbook of essential theory and research*. UK : Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Journal of Career Development International*, 13(3), 209-223. DOI: 10.1108/13620430810870476.
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2007). The Job-Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* Vol.22, No.3, pp. 309-328
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Barr, Cushway, 2002. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo
- Bordon, W.C and S.J Motowidlo. 1997. *Human Performance: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hedissa,dkk 2012. Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang Sedang Mengikuti Pendidikan Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)
- Ivancevich, Matterson. 2002. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jakarta:Erlangga.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee engagement: A literature review*. Kingston University.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc.,New York.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Journal of Industrial and organizational psychology*, 1, 3-30.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key To Improving Performances. *International Journal of Business and Management*, 5 No. 12, 89-96
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, 11-37.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W., Salanova, M. (2011). Commentary Work Engagement: On How To better Catch A Slippery Concept. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46. DOI: 10.1080/1359432X.2010.515981.
- Widarsono, Agus. 2004. *Strategic Value Chain Analysis (Analisis Stratejik Rantai Nilai) : Suatu pendekatan Manajemen Biaya*. Bandung : UPI BHMN
- Wijono, Djoko. 2005. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan, Teori Strategi dan Aplikasi*. Airlangga University Press