

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



Psychological Capital dan Work Engagement: Kontribusi Hope, Optimism, Resilience, dan Efficacy Terhadap Work Engagement

Oleh:

Mardiah,

Zaki Nur Fahmawati

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

- Dunia industri memiliki banyak bidang, salah satunya adalah bidang pertambangan. Pada bidang pertambangan memiliki banyak jenis, seperti batu bara, gas alam, minyak bumi, dan sebagainya. Baru-baru ini, pertambangan batu bara mendapatkan dampak positif dikarenakan salah satu negara ekspor utama sedang dalam masa *recovery* pasca *lockdown* Covid-19. Hal ini mengakibatkan meningkatnya harga batu bara di tengah tekanan konflik Eropa. Target produksi batu bara di tahun 2023 sekitar 694,5 juta ton, lebih tinggi sekitar 31,5 ton dari target tahun 2022 yang sebesar 663 juta ton (Muliawati, 2023).
- Perusahaan yang bergerak di bidang subkon tambang batu bara yang menyediakan segala keperluan beserta dengan SDMnya memerlukan keterlibatan SDM dalam mencapai target produksi atas permintaan pasar yang kian meningkat. Sebuah perusahaan jasa pertambangan batu bara yang harus memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan klien dalam memenuhi target permintaan pasar. Hal ini membuat perusahaan butuh untuk mengetahui *Work Engagement* SDM selama ini. Tingkat *Work Engagement* yang dimiliki tinggi, mendatangkan keuntungan pada perusahaan. Seperti halnya dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas SDM, mempertahankan SDM yang memiliki kinerja terbaik, dan membantu dalam mencapai target produksi perusahaan (Leiter & Bakker, 2010).

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah ada kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada SDM perusahaan subkon pertambang batubara?

Metode

➤ Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif verifikatif.

➤ Sample Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel SDM yang ada di perusahaan X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang subkon pertambangan batu bara. Penentuan sample penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau biasanya dikenal dengan seluruh populasi digunakan. Jumlah partisipan pada penelitian ini sekitar 219 orang dengan mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 214 orang sedangkan perempuan hanya berjumlah 5 orang.

➤ Pengukuran

Dalam melaksanakan penelitian, alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Work Engagement* dikenal sebagai UWES-17 yang diadaptasi dari Schaufeli & Bakker (Leiter & Bakker, 2010). Pengukuran *Psychological Capital* biasa dikenal sebagai PCQ-24 yang telah diadaptasi dari Luthans et al.,. Reliabilitas alat ukur PCQ-24 dari beberapa negara dihitung menggunakan *Alpha Cronbach* memiliki rentang hasil 0,80–0,90 (Cid et al., 2020). Reliabilitas alat ukur *Work Engagement* dari beberapa negara dihitung menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rentang hasil 0,91–0,96.

➤ Analisis Data

Sesuai dengan desain penelitian, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan teknik .korelasi berganda dan juga regresi linier sederhana.

Hasil

- Validitas alat ukur UWES pada penelitian ini memiliki rentang nilai 0,429 – 0,637 dengan batasan minimal validitas 0,3. Reliabilitas dari UWES berdasarkan perhitungan *Alpha Cronbach* adalah 0,872 yang memiliki makna memiliki reliabilitas yang tinggi. Pada alat ukur PCQ memiliki rentang validitas 0,388 – 0,692 dan memiliki nilai reliabilitas 0,919 dengan perhitungan menggunakan *Alpha Cronbach*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		219
Normal Parameters ^a , b	Mean	.000000
	Std. Deviation	10.44724834
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negative	-.042
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200. Hal ini memiliki makna bahwa $0,200 > 0,05$ yang berarti bahwa data residual berdistribusi normal.

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement* PsyCap	Between Groups	(Combined)	9920.380	43	230.707	2.220	.000
		Linearity	4316.427	1	4316.427	41.528	.000
		Deviation from Linearity	5603.953	42	133.427	1.284	.136
	Within Groups		18189.657	175	103.941		
	Total		28110.037	218			

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui memiliki nilai signifikan 0,136. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $0,136 > 0,05$ yang berarti bahwa terdapat hubungan linier antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*.

Hasil

		Correlations					
		PsyCap	Efficacy	Hope	Resilience	Optimism	Work Engagement
PsyCap	Pearson Correlation	1	.909**	.821**	.892**	.300**	.392**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
Efficacy	N	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.909**	1	.666**	.753**	.216**	.337**
Hope	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	219	219	219	219	219	219
Resilience	Pearson Correlation	.821**	.666**	1	.630**	.381**	.297**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
Optimism	N	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.892**	.753**	.630**	1	.189**	.355**
Work Engagement	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	219	219	219	219	219	219
Work Engagement	Pearson Correlation	.300**	.216**	.381**	.189**	1	.045
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.005		.505
Work Engagement	N	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.392**	.337**	.297**	.355**	.045	1
Work Engagement	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.505	
	N	219	219	219	219	219	219

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai korelasi yang didapatkan dari aspek-aspek *Psychological Capital* seperti *Efficacy*, *Hope*, *Resilience*, dan *Optimism* terhadap *Work Engagement* adalah, $r = 0,337$, $r = 0,297$, $r = 0,355$, dan $r = 0,045$. Berdasarkan interval koefisien korelasi Sugiyono (2013), Korelasi *Efficacy*, *Hope*, dan *Resilience* memiliki korelasi yang rendah. *Optimism* sendiri masuk dalam interval 0,045 yang berarti memiliki korelasi sangat rendah. Hasil data menunjukkan korelasi yang signifikan, yaitu $0,01 < 0,05$. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek yang ada pada *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* terdapat korelasi yang positif dan juga signifikan.

Hasil

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4316.427	1	4316.427	39.366	.000 ^b
	Residual	23793.610	217	109.648		
	Total	28110.037	218			

a. Dependent Variable: Work Engagement
b. Predictors: (Constant), PsyCap

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana, nilai F hitung=39,366 yang memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh variabel *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.154	.150	10.47129

a. Predictors: (Constant), PsyCap

didapatkan nilai R sebesar 0,392. Dari hasil tersebut, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,154 yang berarti bahwa Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* sebesar 15,4%.

Tabulasi Model Summary Aspek Psychological Capital				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Efficacy	.337 ^a	.114	.110	10.71508
Hope	.297 ^a	.088	.084	10.86854
Resilience	.355 ^a	.128	.122	10.64011
Optimism	.045 ^a	.002	-.003	11.36985

Diketahui bahwa nilai regresi pada aspek-aspek yang ada di *Psychological Capital*. Pada aspek *Efficacy* memiliki regresi sebesar 11,4%, *Hope* sebesar 8,8%, *Resilience* sebesar 12,8%, dan terakhir ada *Optimism* sebesar 2%. Hal ini berarti bahwa regresi tertinggi pada aspek *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* sebesar 12,8% yang ada pada *Resilience*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada SDM dengan jumlah SDM sebanyak 219 orang memiliki kontribusi Psychological Capital terhadap *Work Engagement*. Hasil uji normalitas data $0,2 > 0,05$ yang mana data terdistribusi normal. Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* yang ada pada 219 orang SDM. Hal ini memiliki makna bahwa, apabila *Psychological Capital* yang ada pada SDM meningkat, maka *Work Engagement* akan ikut meningkat.

Temuan Penting Penelitian

Aspek dari *Psychological Capital* yang memiliki kontribusi terbesar adalah *Resilience* dengan nilai sebesar 12,8%. Penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh (Steven & Prihatsanti, 2017) dengan hasil *Resilience* memiliki pengaruh sebesar 54,5% terhadap *Work Engagement*. Menurut Xanthopoulou et al., aspek *Resilience* dari *Psychological Capital* memberikan arah pada evaluasi positif yang memiliki hubungan daya tahan atau *Resilience* individu dengan kemampuan dalam mengontrol dan memberikan dampak pada ruang lingkungannya (Safa Genita & Dwarawati, 2023). Selain itu, Alvord & Gradoz dalam penelitian Hartini (2017) berpendapat bahwa, *Resilience* apabila didefinisikan sebagai kemampuan yaitu kemampuan individu dalam bertahan dalam tantangan. Pertambangan batu bara memiliki tantangan yang cukup besar, khususnya untuk bagian produksi yang mana sebagian besar SDM di perusahaan X lebih banyak berada di bagian produksi memiliki tantangan keselamatan, seperti kecelakaan, tanah longsor, dan lain sebagainya. Hal ini dapat menyebabkan bahwa *Resilience* memiliki kontribusi yang besar terhadap *Work Engagement* kepada SDM perusahaan X.

- ❖ Kontribusi aspek yang ada pada *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* yang terkecil adalah *Optimism* dengan nilai sebesar 2%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al.,(2023) yang mana dari semua aspek yang ada pada *Psychological Capital*, yang memiliki pengaruh terkecil adalah *Optimism* dengan nilai sebesar 9,1%. Hal ini berarti bahwa masih ada kekurangan dalam pandangan positif mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan oleh SDM

Manfaat Penelitian

- Mengetahui kontribusi Psychological Capital terhadap Work Engagement kepada SDM perusahaan X
- Mengetahui kontribusi Hope terhadap Work Engagement Kepada SDM perusahaan X
- Mengetahui kontribusi Optimism terhadap Work Engagement Kepada SDM perusahaan X
- Mengetahui kontribusi Resilience terhadap Work Engagement Kepada SDM perusahaan X
- Mengetahui kontribusi Efficacy terhadap Work Engagement Kepada SDM perusahaan X

Referensi

- [1] F. D. Muliawati, "2023 sekitar 694,5 juta ton, lebih tinggi sekitar 31,5 ton dari target tahun 2022 yang sebesar 663 juta ton," *CNBC Indonesia*, Jun. 06, 2023. [Online]. Available: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230606153719-4-443484/sampai-mei-produksi-batu-bara-ri-capai-167-juta-ton>
- [2] M. P. Leiter and A. B. Bakker, *Work engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 2010.
- [3] J. Pandey, M. Gupta, and Y. Hassan, "Intrapreneurship to engage employees: role of psychological capital," *Manag. Decis.*, vol. 59, no. 6, pp. 1525–1545, 2020, doi: 10.1108/MD-06-2019-0825.
- [4] M. S. Saleem, A. S. N. Isha, Y. M. Yusop, M. I. Awan, and G. M. A. Naji, "The Role of Psychological Capital and Work Engagement in Enhancing Construction Workers' Safety Behavior," *Front. Public Heal.*, vol. 10, no. March, 2022, doi: 10.3389/fpubh.2022.810145.
- [5] K. L. Tan, T. Y. Lew, and A. K. S. Sim, "Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand," *Empl. Relations*, vol. 43, no. 3, pp. 807–826, 2021, doi: 10.1108/ER-11-2019-0433.
- [6] A. Radic, J. M. Arjona-Fuentes, A. Ariza-Montes, H. Han, and R. Law, "Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 88, no. February, 2020, doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102518.
- [7] Y. Bi and X. Ye, "The effect of trait mindfulness on teachers' emotional exhaustion: The chain mediating role of psychological capital and job engagement," *Healthc.*, vol. 9, no. 11, 2021, doi: 10.3390/healthcare9111527.
- [8] B. A. Firdaus, "Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap work engagement melalui psychological capital sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bagian kantor PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 3, pp. 288–295, 2018.
- [9] M. B. Sutrisno and E. Parahyanti, "The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y," *Adv. Soc. Sci. Educ. Humanit. Res.*, vol. 07, no. Uipsur 2017, pp. 53–58, 2018, doi: 10.4172/2167-1168-c7-083.
- [10] A. Wijaya, "Efektivitas Pelatihan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Resto Kopi X Salatiga," *J. Heal. Sains*, vol. 2, no. 3, pp. 358–367, 2021, doi: 10.46799/jsa.v2i3.193.
- [11] C. Margareth, "Pelatihan Modal Psikologis untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja pada Superintendent & Team Leader PT. XXX," *Psikol. Konseling*, vol. 20, no. 1, p. 1390, 2022, doi: 10.24114/konseling.v20i1.36541.

Referensi

- [12] R. Juniartika, H. Kurniawan, and S. E. Utama, "Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan Bank," *Arus J. Psikol. dan Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–6, 2023.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2013.
- [14] A. B. Bakker and M. P. Laiter, *Work Engagement A Hanbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press, 2010.
- [15] D. T. Cid, M. do Carmo Fernandes Martins, M. Dias, and A. C. F. Fidelis, "Psychological capital questionnaire (PCQ-24): Preliminary evidence of psychometric validity of the Brazilian version," *Psico-USF*, vol. 25, no. 1, pp. 63–74, 2020, doi: 10.1590/1413-82712020250106.
- [16] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward.," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 22, no. 3, pp. 273–285, Jul. 2017, doi: 10.1037/ocp0000056.
- [17] M. H. Hariyadi, "Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan," *Cognicia*, vol. 7, no. 3, pp. 359–368, 2019, doi: 10.22219/cognicia.v7i3.9200.
- [18] J. Steven and U. Prihatsanti, "Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta," *J. Empati*, vol. 6, no. 3, pp. 160–169, 2017.
- [19] B. Safa Genita and D. Dwarawati, "Pengaruh Resilience at Work terhadap Work Engagement pada Dokter Hewan," *Bandung Conf. Ser. Psychol. Sci.*, vol. 3, no. 1, 2023, doi: 10.29313/bcsps.v3i1.5464.
- [20] N. Hartini, "Resiliensi Warga Di Wilayah Rawan Banjir Di Bojonegoro," *J. Masyarakat, Kebud. dan Polit.*, vol. 30, no. June, 2017, doi: doi.org/10.20473/mkp.V30I22017.114-120.
- [21] Z. A. Fitri, H. Prakoso, and V. S. Putera, "Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Dosen," *Bandung Conf. Ser. Psychol. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 218–226, 2023, doi: 10.29313/bcsps.v3i1.5317.

