

MODAL PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL CAPITAL*), KETERIKATAN KERJA (*WORK ENGAGEMENT*) DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*

Adi Kristiawan dan Kuncono Teguh Yunanto
Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between psychological capital and work engagement with psychological well being in the employees. Subjects of this study were employees at the two companies, a multinational company engaged in the field of electricity and a national distributor of steel companies. The data was collected using a psychological capital scale adapted from Psychological Capital Questionnaires (PCQ, Luthans, Youssef & Avolio, 2007) and work engagement scale adapted from the Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al., 2002). Then to measure psychological well-being, researchers construct their own psychological well-being scale based on the aspects proposed by Ryff (1989).

The results indicated that employees' psychological capital and work engagement were related to psychological well being.

Key words : *psychological capital, work engagement, psychological well being.*

PENDAHULUAN

Terdapat banyak bukti yang menunjukkan bahwa individu yang mempunyai tingkat *psychological well-being* yang tinggi adalah merupakan individu yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Organisasi diwajibkan untuk membuat tingkat *psychological well-being* karyawannya berada pada tingkat tinggi untuk dapat bersaing di dunia bisnis yang penuh ketidakpastian ini. Ryff (1989) mengatakan bahwa *Psychological Well Being* adalah suatu keadaan dimana individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu mengarahkan tingkah lakunya sendiri, mampu mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan, mampu mengatur lingkungan, dan memiliki tujuan dalam hidupnya. Bradburn (1969) menyatakan bahwa *psychological well-being* merupakan resultan dari posisi individu terhadap dua dimensi independen pembentuknya, afeksi positif dan afeksi negatif. Menurut Bradburn (1969), posisi individu dalam dimensi *psychological well-being* dipandang sebagai resultan dari posisi individu dalam dua dimensi independen, afek positif dan negatif.

Model tersebut menentukan bahwa individu yang tinggi *psychological well-being*-nya memiliki kelebihan afek positif daripada negatif, sebaliknya individu yang rendah *psychological well-being*-nya didominasi oleh afek negatif. Kedua afek tersebut berkaitan dan selisih antara keduanya menunjukkan secara keseluruhan peringkat individu dalam *psychological well-being*.

Menurut teori Conservation of Resource (COR, Hobfoll, 1989), setiap individu mencari dan memelihara sumber daya (*resources*). Manakala sumber daya-sumber daya ini didapatkan, hasilnya akhirnya adalah peningkatan *well-being*. Menurut Hobfoll, setidaknya ada empat macam sumber daya yang dapat mengarahkan pada peningkatan *well-being*, yaitu objek fisik, karakteristik personal, kondisi-kondisi (seperti status pernikahan) atau energi (waktu, pengetahuan). Kami menganggap bahwa modal psikologis dan keterikatan

kerja merupakan sumber daya berupa karakteristik personal. Apabila modal psikologis dan keterikatan kerja berada dalam taraf tinggi, maka diharapkan dapat meningkatkan well-being individu. Mekanisme teoritik dari sumber daya psikologis adalah karakteristik dari bagaimana modal psikologis dan keterikatan kerja didefinisikan, diteorikan dan dioperasionalkan. Modal psikologis karyawan dan keterikatan kerja mendorong nilai potensial dalam mengambil perspektif yang berbeda, menilai situasi dan keadaan menjadi lebih positif, oportunistik dan adaptif, sehingga dapat meningkatkan well-beingnya.

PsyCap didefinisikan sebagai "suatu kondisi perkembangan psikologi positif individu dan dicirikan dengan mempunyai keyakinan (efikasi diri) untuk mencapai kesuksesan melalui tugas-tugas yang menantang, membuat atribusi positif (optimis) tentang keberhasilan sekarang dan di masa yang akan datang, kemampuan untuk mengarahkan diri mencapai tujuan (harapan) dan kemampuan untuk bertahan dan maju apabila dihadapkan pada masalah (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Relevan dengan keadaan di tempat kerja efikasi diri didefinisikan oleh Stajkovic & Luthans (1998) sebagai keyakinan dan kepercayaan tentang kemampuan individu untuk mengembangkan motivasi dan sebagai sumber tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Menurut Bandura & Locke (2003), efikasi diri membantu individu dalam menghadapi hambatan dan coping terhadap stress. Optimis adalah orientasi mencapai tujuan ketika hasil yang diinginkan mempunyai nilai yang dianggap tinggi. Seligman (1998) mendefinisikan optimism sebagai suatu gaya atribusi yang menjelaskan tentang suatu keadaan positif dan negatif yang berkaitan dengan titik pandang seseorang secara umum. Orang yang optimis menganggap situasi negatif sebagai faktor eksternal, temporal, sebaliknya orang yang pesimis menganggap situasi negatif sebagai faktor internal, konstan dan umum. Harapan adalah suatu keadaan motivasional termasuk di dalamnya keyakinan untuk dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Snyder (2000) mengindikasikan bahwa harapan suatu kondisi positif yang didasarkan pada pencapaian tujuan. Hal ini melibatkan proses mengidentifikasi tujuan secara personal, mencari berbagai macam cara untuk mencapainya dan menyediakan sumber daya untuk mencapai tujuan. Resiliensi didefinisikan sebagai suatu kemampuan psikologis untuk membalikkan keadaan dari konflik dan kegagalan (Luthans, 2002).

H1 : Modal psikologis berhubungan secara positif dengan psychological *well-being*.

Keterikatan kerja telah menerima peningkatan perhatian dari peneliti selama sepuluh tahun terakhir (Leiter, 2005; Schaufeli dan Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002). Pekerja yang terlihat energik, secara positif dihubungkan dengan pekerjaan mereka dan mereka melakukan pekerjaan secara lebih efektif (Bakker & Leiter, 2010). Mereka adalah orang-orang yang gigih dan memiliki keadaan afektif-kognitif yang luas. Schaufeli *et al.* (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan hal yang positif, yang memuaskan, dan terkait dengan keadaan pikiran seseorang, di mana hal tersebut dapat ditandai dengan tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

Vigor : ditunjukkan dengan tingkat energi atau semangat yang tinggi, kesediaan untuk menginvestasikan seluruh energi yang dimiliki untuk pekerjaan, dan mempunyai ketekunan saat menghadapi situasi yang sulit.

Dedication : ditunjukkan dengan kesediaan untuk terlibat secara mendalam pada suatu pekerjaan, merasa antusias dan sangat bangga dengan pekerjaan, serta selalu merasa tertantang dengan pekerjaan.

Absorption : ditunjukkan dengan adanya tingkat konsentrasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga merasa bahwa waktu terasa cepat berlalu saat sedang bekerja, serta merasa enggan untuk meninggalkan pekerjaan.

Kerja yang mendukung kepada kondisi psikologis yang sehat akan berperan penting kepada membaiknya tingkat *psychological well-being*. Teori *psychological well-being* terbaru yang disampaikan oleh Seligman adalah yang paling sesuai dengan materi yang ingin disampaikan oleh penulis. Menurut Seligman (2011) "keterikatan" (*engagement*) merupakan salah satu komponen yang berperan dalam menentukan tingkat *well-being* seseorang. Semakin tinggi tingkat *engagement* seseorang dengan kehidupan yang dijalannya diyakini hal tersebut berkontribusi linier dan positif terhadap meningkatnya *psychological well-being* dirinya. Mengingat bahwa pekerjaan (*work, job*) merupakan salah satu bagian terpenting (selain keluarga) dari *life engagement*, maka semakin tinggi tingkat *engagement* seseorang dengan pekerjaannya maka sudah sewajarnya hal tersebut dapat meningkatkan kualitas *life engagement*nya, yang pada akhirnya juga akan berperan dalam menentukan kualitas *psychological well-being*. Salanova & Schaufeli (2008) berdasarkan kajian mereka pada literatur tentang keterikatan kerja, menyimpulkan bahwa keterikatan berhubungan dengansikap positif karyawan, perilaku kerja yang proaktif, *psychological well-being* karyawan yang tinggi dan meningkatnya kinerja individu dan organisasi.

H2 : Keterikatan kerja berhubungan secara positif dengan *psychological well-being*.

H3 : Modal psikologis dan keterikatan kerja secara bersama-sama berhubungan secara positif dengan *psychological well-being*.

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di dua perusahaan, satu perusahaan multinasional yang bergerak di bidang kelistrikan dan satu perusahaan nasional distributor baja di Jakarta. Peneliti menyebarkan sebanyak 200 set kuesioner, dimana hanya sebanyak 160 (seratus enam puluh) set saja yang dikembalikan dan dapat dianalisis (tingkat pengembalian = 80%). Responden berisikan 78.75% laki-laki (126 orang) dan 21.25% perempuan (34 orang), dengan rata-rata usia 32 tahun (SD = 2.3) dan rata-rata masa kerja adalah 8.4 tahun (SD = 2.5). Jenjang pendidikan berkisar antara diploma 3 dan pasca sarjana (S2).

Data penelitian diambil dengan menggunakan kuesioner. Metode ini dipilih karena dianggap sesuai dengan tujuan penelitian dan karena kemampuannya untuk memberikan informasi yang akurat. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban dari pilihan sangat tidak setuju (nilai 1) sampai sangat setuju (nilai 5). Hal ini dipilih untuk

membantu subjek membuat pilihan jawaban untuk tiap butir pertanyaan dengan lebih mudah dan membantu peneliti dalam mencatat, menganalisis dan menginterpretasi data yang diperoleh.

Skala tentang modal psikologis diadaptasi dari *Psychological Capital Questionnaires* (PCQ, Luthans, Youssef & Avolio, 2007) yang menghasilkan koefisien alpha sebesar 0.864. Skala keterikatan kerja yang diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES, Schaufeli et al., 2002) menghasilkan koefisien alpha sebesar 0.827. Kemudian untuk mengukur *psychological well being*, peneliti mengonstruksi sendiri skala *psychological well being* berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Ryff (1989), yang menghasilkan koefisien alpha 0.824. Ketiga kuesioner setelah dilakukan uji reliabilitas menghasilkan nilai alpha di atas 0.7, sehingga dianggap mempunyai nilai reliabilitas yang baik (Nunnally, 1978).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis antara modal psikologis dengan *psychological well being* diperoleh koefisien sebesar 0.492 dengan p sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa modal psikologis berkorelasi dengan *psychological well being*. Sedangkan hasil analisis antara keterikatan kerja dengan *psychological well being* diperoleh koefisien sebesar 0.351 dengan p sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja berkorelasi dengan *psychological well being*. Sementara itu melalui *stepwise method*, diketahui bahwa modal psikologis memiliki kontribusi yang lebih besar dibanding keterikatan kerja terhadap *psychological well being*. Modal psikologis memiliki kontribusi sebesar 24.2% sementara keterikatan kerja memiliki kontribusi sebesar 5.7%. Sehingga keduanya memiliki R^2 sebesar 29.9%. Dengan kata lain modal psikologis dan keterikatan kerja memiliki kontribusi bagi terbentuknya *psychological well being* sebesar 29.9%

Tabel 1. Rerata dan Standar Deviasi Variabel Penelitian

	Mean	SD	1	2	3
1. Psychological Capital	38.24	4.86	(0.864)	0.242	0.492
2. Work Engagement	32.42	4.26		(0.827)	0.351
3. Psychological Well Being	57.94	5.46			(0.824)

Hasil pengujian terhadap hipotesis 1, menunjukkan bahwa modal psikologis berkorelasi secara positif dengan *psychological well being*. Penelitian ini didasari oleh conservation of resources theory (COR; Hobfoll, 1989) dan konstruk kognitif yang sedang berkembang yaitu modal psikologis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang penyebab-penyebab positif dari *psychological well being*. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa modal psikologis, sebagai representasi sumber-sumber psikologis yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan pengaruh bagi munculnya *psychological well being* karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh & Mansi (2009) yang menyatakan bahwa modal psikologis merupakan salah satu prediktor

bagi munculnya *psychological well being*. Penelitian yang dilakukan oleh Avey dkk (2010) juga menemukan bahwa modal psikologis adalah merupakan penyebab bagi dari well being karyawan. Senada dengan penelitian keduanya, Culbertson, Fullagar & Mills (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat indikasi bahwa modal psikologis berhubungan dengan *psychological well being*

Hasil pengujian terhadap hipotesis 2, menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkorelasi secara positif dengan *psychological well being*. Hal ini sejalan dengan kajian dan Salanova & Schaufeli (2008), berdasarkan kajian terhadap literatur tentang keterikatan kerja, menyimpulkan bahwa keterikatan berhubungan dengan sikap positif karyawan, perilaku kerja yang proaktif, *psychological well-being* karyawan yang tinggi dan meningkatnya kinerja individu dan organisasi (Bakker et al., 2008). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adekola (2011) yang menyimpulkan bahwa keterikatan kerja menjadi prediktor bagi *psychological well being*. Senada dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Forgeard, et. al (2011) juga menyatakan bahwa *psychological well being* merupakan representasi dari keterikatan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis dan keterikatan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan *psychological well being* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2011). Antecedents and Consequences of Work Engagement among Managers and Professionals in Nigeria. *British Journal of Management & Economics*. 1(2): 83-99
- Avey, J. B. et. al. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15:1, 17-28
- Bakker, A., B. & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A Handbook of essential research and theory*. London: Psychology Press.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negatif self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 421-433.
- Forgeard, M. J. C., et. al. (2011). Doing the right thing : Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 79-106
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture and Community*. The psychology and philosophy of stress. New York: Plenum.
- Leiter, M. P. (2005). Perception of risk: An organizational model of burnout, stress symptoms, and occupational risk. *Anxiety, Stress, & Coping*, 18, 131-144.
- Luthans, Fred. 2002(a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 23/6: 695-706

- Luthans F, Youssef C.M, Avolio B.J. (2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2008). Job resources, engagement and proactive behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 116-131.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory faktor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- 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 Behaviour*, 25, 293-315.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press
- Singh, S & Mansi. (2009). Psychological Capital as Predictor of Psychological Well Being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, July 2009, Vol. 35, No. 2, 233-238.
- Snyder, CR (2000). *Handbook of hope*. San Diego, CA: Academic Press.
- Stajkovic , A. D. & Luthans , F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240 – 261 .