

BAB II

KAJIAN TEORI

A. DESKRIPSI TEORI

1. *Psychological Capital*

a. Definisi *Psychological Capital*

Lehoczky mendefinisikan *psychological capital* sebagai aspek kepribadian yang menentukan hasil kerja seseorang dalam bidang psikologi. Produktivitas yang dimaksud mencakup persepsi diri, sikap terkait pekerjaan, dan perspektif hidup secara keseluruhan, yang kesemuanya berdampak pada produktivitas kerja.²¹

Menurut Zhao, *psychological capital* adalah psikologi positif yang dimiliki seseorang dan sangat membantu dalam mengekspresikan kebahagiaan dan kinerja individu. Karakteristik psikologis yang bermanfaat ini memiliki kekuatan untuk memengaruhi perilaku organisasi individu, mendorong seseorang untuk bertindak secara bermoral dan mencapai tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.²²

Menurut Luthans, *psychological capital* adalah suatu kondisi perkembangan psikologis positif yang ada dalam diri seseorang dan dicirikan oleh empat aspek: (1) Membuat atribusi positif tentang kesuksesan saat ini dan di masa depan (optimisme); (2) Bertekun untuk mencapai tujuan dan mengarahkan diri pada tujuan dan harapan (harapan); dan (3) Saat dihadapkan pada tantangan dan kemunduran, seseorang dapat mempertahankan dan pulih dari ketahanan awal untuk mencapai kesuksesan (ketahanan).(4)

²¹ Maria Heitler Lehoczky, 'The Socio-Demographic Correlations of Psychological Capital', *European Scientific Journal*, 9.29 (2013), pp. 26–42.

²² Zhenguo Zhao and Jialin Hou, 'The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team', *International Journal of Psychological Studies*, 1.2 (2009), pp. 35–20.

Memiliki kepercayaan diri untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang (*self efficacy*).²³

Kondisi psikologis yang positif pada karyawan ditunjukkan dengan kepercayaan diri untuk berhasil, atribusi positif mengenai pencapaian, ketekunan untuk mencapai tujuan, dan kemampuan untuk bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan, sesuai dengan penjelasan teori *psychological capital* yang telah diberikan di atas. Menurut penelitian Youssef dan Avolio mengenai konsep Luthans, kesuksesan dapat dicapai melalui penemuan sebuah ide.²⁴

Dari penjelasan teori *psychological capital* di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi psikologis yang baik pada karyawan ditentukan oleh keyakinan diri akan kemampuan mereka untuk sukses, atribusi positif tentang kesuksesan mereka, ketekunan dalam mencapai tujuan, dan kemampuan untuk bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti lebih condong pada teori *psychological capital* yang dibawakan oleh Luthans, Youssef & Avolio untuk dijadikan landasan utama teori penelitian.

b. Dimensi dan Indikator *Psychological Capital*

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio, dalam *psychological capital* terdapat empat dimensi yakni:

- 1) *Self efficacy*, Keyakinan yang dimiliki seseorang untuk memfokuskan motivasi, menggunakan sumber daya mental, dan melakukan berbagai perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses dalam situasi tertentu. Ciri-ciri seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi antara lain menerima tantangan, memiliki motivasi yang tinggi, berusaha mencapai tujuan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan.

²³ Luthans, Youssef, and Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.

²⁴ Luthans, Youssef, and Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.

- 2) *Optimisme* adalah sebuah cara untuk melihat hal-hal baik sebagai sesuatu yang berasal dari diri sendiri. Orang yang optimis adalah orang yang percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya telah direncanakan dan berada di bawah kendalinya. Apabila sesuatu yang buruk terjadi, individu tersebut akan terus optimis dan memiliki keyakinan akan masa depan, dan dia akan menafsirkan segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya secara tidak langsung dengan cara yang baik. Individu yang optimis akan menjadi lebih mudah beradaptasi dan realistis. Hal ini disebabkan karena optimisme dalam *psychological capital* didefinisikan sebagai pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisis diri, dan membuat rencana untuk menghentikan hal-hal yang tidak menyenangkan terjadi, selain sebagai suasana hati yang positif dan tidak mementingkan diri sendiri.
- 3) *Hope*, suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh keinginan sebagai komponen energi untuk mencapai tujuan dan perencanaan sebagai komponen pelaksanaan dari tujuan yang telah ditentukan.
- 4) *Resiliency*, kemampuan untuk pulih dari kesulitan, konflik, dan kegagalan dan melanjutkan ke pengalaman positif, kemajuan, dan tanggung jawab yang lebih besar dikenal sebagai ketahanan. Individu dengan ketahanan yang tinggi dapat tumbuh dan belajar dari kesulitan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Psychological Capital*

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological capital* pada karyawan. Tiap aspek dari *psychological capital* memiliki faktor yang berbeda-beda. Seperti *self efficacy* dipengaruhi oleh budaya individu tersebut, jenis kelamin, sifat dari tugas yang dihadapi saat bekerja, dan insentif yang didapatkan. Optimisme dipengaruhi oleh sikap pesimistik, pengalaman bergaul

dengan rekan kerja, dan prasangka yang dimiliki individu tersebut. Sedangkan dukungan sosial, agama atau kepercayaan dan kontrol diri akan mempengaruhi aspek *hope* pada diri karyawan. Dan resiliensi dipengaruhi oleh kemampuan kognitif yang dimiliki, kompetensi sosial dan keterampilan.

2. *Work Engagement*

a. *Definisi Work Engagement*

Menurut pengertian, *work engagement* adalah karyawan yang menunjukkan tingkat gairah yang tinggi dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan mereka dan topik-topik yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan dianggap sangat penting. Dengan kata lain, kebahagiaan, kepuasan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka merupakan *work engagement*.²⁵

Jika seorang karyawan secara psikologis dapat berhubungan dengan pekerjaannya dan merasa bahwa kinerjanya penting baginya, maka ia dianggap terlibat. Karyawan yang sangat terlibat di tempat kerja akan melakukan pekerjaan mereka dengan serius.²⁶

Menurut Kahn, untuk memenuhi posisi organisasi dibutuhkan kehadiran secara fisik dan psikologis. Kahn menegaskan bahwa tiga kategori psikologis yaitu kebermaknaan, keamanan, dan ketersediaan memiliki dampak besar pada perusahaan. Beberapa hal tersebut akan berdampak pada bagaimana pekerja menerima dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Kahn mendefinisikan keterlibatan kerja di tempat kerja sebagai karyawan yang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, mental, dan emosional selama di tempat kerja.²⁷

²⁵ Bakker and Leiter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.

²⁶ W. B. Schaufeli and others, 'The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.', *Journal of Happiness Studies*, 3 (2002), pp. 71–91.

²⁷ Aditya Ramdhani Muslim, ' Hubungan Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang'.

Menurut Kumar dan Swetha, *work engagement* seseorang ditentukan oleh tingkat dedikasi mereka terhadap profesinya, serta seberapa lama mereka mampu bertahan dan seberapa keras mereka berusaha.²⁸

Work engagement menurut Schaufeli, dkk didefinisikan sebagai positività, pemenuhan, bekerja dengan sungguh-sungguh yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*.²⁹ Schimdt mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen.³⁰ Kepuasan mengacu pada elemen emosional dan sikap, sedangkan komitmen melibatkan elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, keduanya tidak menjamin adanya *work engagement* yang tinggi, *work engagement* tinggi harus mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan diatas kemampuan rata-rata yang diberikan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian definsi diatas adalah *work engagement* merupakan perilaku karyawan yang bekerja penuh semangat, bersungguh-sungguh dan melakukan pekerjaan secara penuh baik secara fisik, fikiran, dan emosional. Peneliti lebih condong pada teori *work engagement* yang dibawakan oleh Schaufeli, dkk.

b. Dimensi Work Engagement

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales dan Bakker dibagi menjadi 3 yakni, *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.³¹

1. ***Vigor***, merupakan bentuk semangat atau curahan energi dan emosional yang kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Melaksanakan pekerjaan dengan berusaha sekuat tenaga,

²⁸ Aditya Ramdhani Muslim, ‘ Hubungan Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang’.

²⁹ Schaufeli and others, ‘The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.’

³⁰ Ferguson Schmidt, ‘Workplace Wellbeing in The Public Sector-A Review of The Literature and the Road A Head’, *Public Service Human Resource Management Agency of Canada*, 2018, p. 2018.

³¹ Schaufeli and others, ‘The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.’

memiliki kemampuan untuk mencurahkan segala upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan dalam bekerja.

2. ***Dedication***, merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan memiliki perasaan yang bermakna, antusias, dan bangga atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang berdedikasi dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama, secara konsisten bersemangat dengan pekerjaan mereka, dan bangga dengan pekerjaan mereka.
3. ***Absorption***, seorang karyawan dapat fokus dengan penuh perhatian dan sepenuhnya saat melakukan tugasnya. Mengerjakan pekerjaan membuat waktu terasa berlalu dengan cepat dan tanpa rasa bosan.

c. Indikator *Work Engagement*

Menurut Federman karakteristik berikut dari anggota organisasi menunjukkan *work engagement* yang kuat.³²

1. Fokus dalam menuntaskan suatu pekerjaan
2. Merasa memiliki kelompok dan sesuatu dapat dikerjakan dengan bekerja sama.
3. Merasa kompeten dan tidak terbebani dalam melakukan pekerjaan.
4. Bekerja dengan memilih tindakan yang terbaik, melatih perilaku, membuat pilihan cerdas dan mendedikasikan diri pada suatu tujuan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Work engagement menurut Lockwood adalah sebuah gagasan yang dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti reputasi perusahaan, kepemimpinan, budaya kerja, serta komunikasi internal.

³² B Federman, 'Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profit, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty', *Josey Bass*, 2009.

Bakker menyebutkan ada 3 faktor utama *work engagement*:

1. Job Demands

Segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi fisik, kondisi mental atau psikologis individu, keadaan sosial atau interaksi interpersonal, keadaan organisasi atau kondisi individu dalam kelompok yang membutuhkan usaha, output, atau biaya individu. *Job Demands* dalam aspek psikologis dapat berupa tekanan *deadline* tugas, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. *Job Demands* dalam aspek sosial dapat berupa hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau dengan atasan. *Job Demands* dalam aspek organisasional dapat berupa perasaan tidak aman tentang masa depan pekerjaan. *Job Demands* dalam aspek fisik dapat berupa jam kerja yang lama, kelelahan dan kondisi tempat kerja yang kurang nyaman.

2. Job Resources

Elemen-elemen pekerjaan yang membantu dalam mencapai tujuan dan memiliki potensi untuk mengurangi dampak dari *Job Demands*, keadaan ini akan mendorong pengembangan, pembelajaran dan kemajuan karyawan. *Job resources* terdiri dari tiga dimensi yakni (1) tingkat organisasi meliputi upah yang memadai untuk tugas yang dilakukan, kesempatan untuk meningkatkan karir dalam organisasi dan kemudahan akses informasi dalam organisasi. (2) tingkat interpersonal meliputi komunikasi yang efektif dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, dan lingkungan kelompok yang positif, (3) tingkat tugas meliputi partisipasi dalam mengambil keputusan dan peran dalam organisasi yang jelas.

3. *Personal Resources*

Karakteristik individu terkait dengan kemampuan mereka untuk bangkit kembali dari kesulitan dan berhasil mengelola dari tempat kerja. Terdapat tiga dimensi dari *personal resources* tersebut: (1) *Self efficacy*: keyakinan bahwa seseorang dapat membuat rencana ke depan dan melakukan kontrol diri untuk menyelesaikan tugas, keyakinan bahwa seseorang dapat menangani tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda, keyakinan bahwa seseorang dapat menggunakan pengalaman sebelumnya untuk menyelesaikan tugas, dan keyakinan bahwa seseorang dapat mengandalkan kemampuannya untuk berhasil dalam pekerjaannya; (2) *Self Esteem*: karyawan yang merasa dihargai karena telah menyelesaikan pekerjaan mereka, senang dengan hasil usaha yang telah diselesaikan, tidak menghakimi pekerjaan rekan-rekan mereka, dan bersedia mengambil risiko untuk maju; (3) Optimisme adalah keyakinan bahwa semua masalah, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, dapat ditangani secara efektif; merasa memegang kendali atas karir yang mereka punya dan mampu menghadapi situasi apapun, tidak berpikr negatif justru menggantinya dengan pemikiran yang rasional dan positif; dan mengembangkan apresiasi terhadap kehidupan dan peristiwa-peristiwanya.

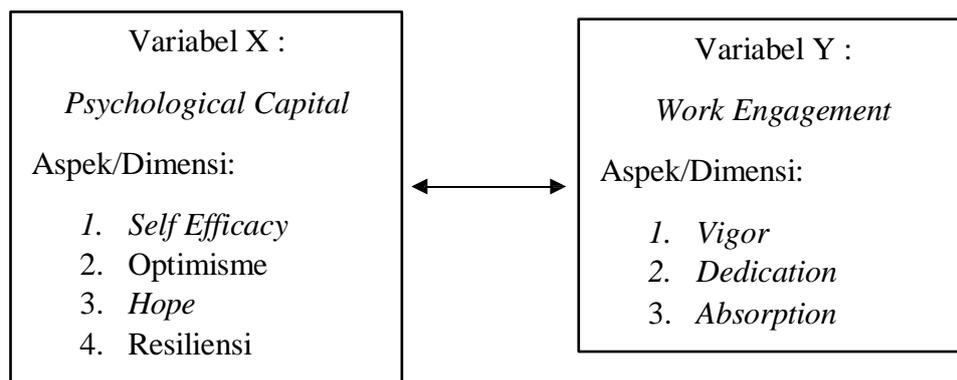
Dapat ditarik kesimpulan bahwa *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* merupakan aspek-aspek yang mempengaruhi *work engagement* berdasarkan berbagai faktor yang telah disebutkan di atas. *Psychological capital* dipengaruhi oleh *personal resources*, dan komponen *personal resources* yakni *self*

efficacy, dan optimisme adalah elemen-elemen dari *psychological capital*.

Menurut Luthans karakteristik yang ada pada *psychological capital* dapat menjadi faktor dan memiliki hubungan positif dengan *work engagement* pada karyawan. *Self efficacy*, optimisme, harapan dan resiliensi memiliki peran penting dalam memengaruhi proses pelaksanaan tugas-tugas oleh karyawan.³³

B. KERANGKA BERPIKIR

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



Pada penelitian ini terdapat 2 variabel, yakni *psychological capital* sebagai variabel X, dan *work engagement* sebagai variabel Y. Berdasarkan beberapa penelitian yang meneliti hubungan antara kedua variabel tersebut, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Rifa dkk menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*, sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar $r = 0,767$. Nilai positif menunjukkan bahwa karyawan di bank X Sumatera Barat akan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi jika *psychological capital* mereka tinggi.³⁴

³³ Luthans, Youssef, and Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.

³⁴ Juniartika, Kurniawan, and Utami, 'Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank X Di Sumatera Barat'.

Penelitian lain dilakukan oleh Husain Hariadi yang menunjukkan adanya hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement*, dengan semakin tinggi tingkat *psychological capital* maka tingkat *work engagement* juga akan tinggi.³⁵ Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* juga dilakukan oleh Aditya dengan hasil terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan. Semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi *work engagement* pada karyawan, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin rendah pula *work engagement* karyawan tersebut. Dari beberapa penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Dimana semakin tinggi nilai *psychological capital* maka akan semakin tinggi pula nilai *work engagement* pada individu.

Hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* juga dapat ditemukan pada salah satu faktor *work engagement* yakni *personal resource*. Didalam *personal resource* terdapat aspek *self efficacy* dan optimisme. Dan *self efficacy* dan optimisme adalah aspek *psychological capital*.

C. HIPOTESIS PENELITIAN

Dari beberapa penelitian terdahulu dan teori yang telah dipaparkan, peneliti menarik hipotesis bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Semakin tinggi *psychological capital* pada individu, maka akan semakin tinggi pula *work engagement* pada individu tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* pada individu maka akan semakin rendah pula *work engagement* pada individu tersebut.

³⁵ Hariyadi, 'Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan'.

Ho = skor total *psychological capital* yang didapat dari pengukuran *psychological capital questionnaire* tidak berkorelasi secara signifikan dengan skor total *work engagement* yang didapat dari perhitungan *utrecht work engagement scale* pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

Ha = skor total *psychological capital* yang didapat dari pengukuran *psychological capital questionnaire* berkorelasi secara signifikan dan positif dengan skor total *work engagement* yang didapat dari perhitungan *utrecht work engagement scale* pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.