

HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. BANK MEGA REGIONAL AREA SEMARANG

Dwi Ari Setyo Nugroho, Endah Mujiasih , Unika Prihatsanti

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
 Jl. Prof Sudharto. SH, Kampus Tembalang, Semarang, 50275

dwiarisetyonugroho@gmail.com, ariesta_ema@yahoo.co.id, unika_prihatsanti@undip.ac.id

Abstract

This study aimed to assess the relationship between psychological capital with work engagement employees of PT. Bank Mega Regional Area Semarang. Psychological capital is an individual's positive psychological state of development and is characterized by self- efficacy, optimism, hope and resiliency. Then, work engagement is defined as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. This study used proportional sampling technique. The subjects were all employees of PT. Bank Mega Regional Area Semarang which have staff levels (N=73). The research instrument was psychological capital scales with 28 items ($\alpha = 0.953$) and work engagement scales with 29 items ($\alpha = 0.938$). The results by simple regression analysis obtained $r_{xy} = 0.716$, with p value = 0.000 ($p < 0.05$). The results indicated that there was a positive correlation between psychological capital and work engagement. The higher psychological capital was higher work engagement. Coefficient of determination by 51,3, it meaning that psychological capital effectively contributed for 51,3 % of work engagement. The remaining 48,7 % determined by other factors that are not revealed in this study, for example: job resources and job demands.

Keywords: Psychological capital, work engagement, employee

Abstrak

Studi ini ditujukan untuk menilai hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan dari PT Bank Mega bagian daerah Semarang. *Psychological capital* adalah kondisi psikologis positif dari perkembangan individu dan dikarakteristikkan dengan efikasi diri, optimis, harapan, dan resiliensi. Sedangkan *work engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran hubungan kerja yang positif dan memuaskan yang dikarakteristikkan dengan semangat, dedikasi, dan daya serap. Studi menggunakan teknik *proportional sampling*. Subjek adalah semua pekerja PT. Bank Mega bagian daerah Semarang pada tingkat staff. Jumlah subyek adalah 73 karyawan. Instrument penelitian adalah skala *psychological capital* dengan 28 item ($\alpha = 0.953$) dan skala *work engagement* dengan 29 item ($\alpha = 0.938$). Kedua skala disusun dari model skala Likert. Hasil dengan analisis *simple regression* didapatkan $r_{xy} = 0.716$, dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement*. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*. Koefisien determinasi 51,3% dari *work engagement*. Sisanya 48,7% dideterminasi oleh faktor lain yang tidak terungkap dalam studi, contoh: sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan.

Katakunci: *Psychological capital* (Psycap), *work engagement*

PENDAHULUAN

Organisasi diartikan sebagai sebuah unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih dan berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai sasaran atau tujuan bersama (Robbins, 2006, h. 4). Salah satu bentuk organisasi yang telah dikenal manusia adalah bank. menurut Supomo

(LPPI, 2011) industri perbankan Indonesia selama ini telah menunjukkan kiprahnya dalam mendukung perekonomian nasional. Namun dalam perjalanan membangun industri perbankan yang kuat, perbankan Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut diantaranya berasal dari persaingan bisnis yang semakin ketat dan tuntutan nasabah akan produk dan layanan yang semakin

bervariasi, untuk itu disamping modal dan teknologi, bank juga memerlukan dukungan sumber daya manusia yang handal.

Berlandaskan kebutuhan tersebut perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* di dalam menjalani pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010, h. 181). *Work engagement* sendiri diartikan sebagai sebagai suatu yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli dkk, 2006, h. 195). *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. *Dedication* mengarah pada keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Sedangkan *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 beberapa bukti bahwa *work engagement* mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Diantara bukti tersebut antara lain karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat dimana mereka bekerja. Mereka mendorong adanya inovasi dan bergerak maju ke depan bersama organisasi (Truss dkk, 2004 h. 7). 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, h. 5). Lebih lanjut Fay

dan Luhrmann (2004, dalam Lin, 2009, h. 1) juga menemukan bahwa tingginya tingkat *work engagement* juga berhubungan erat terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi *work engagement* maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga semakin tinggi. Di sisi lain, Salanova (dalam Lin, 2009 h. 1), juga menemukan fakta bahwa *work engagement* yang rendah juga akan diikuti oleh performa karyawan yang juga rendah, adanya kebosanan karyawan (Gonzales-Roma dkk, 2006, h.165) dan juga munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi (Chughtay and Buckley, 2009, h. 574)

Berbicara mengenai variabel yang berhubungan dengan *work engagement* Bakker 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. Sementara itu *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, h. 266).

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* seperti telah dipaparkan diatas di dapat suatu kesimpulan bahwa aspek psikologis individu merupakan faktor yang berpengaruh bagi munculnya *work engagement* dan salah satunya adalah *psychological capital*.

Psychological Capital sendiri 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, Youssef, dan Avolio, 2007. h. 3).

Beberapa penelitian terdahulu telah berhasil membuktikan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam dimensi *psychological capital* seperti *self efficacy, resilience, optimism dan hope* (Bakker dkk, 2010, h 124), namun penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan mengukur masing-masing konstruk secara terpisah dan belum diukur secara terpadu melalui satu konstruk inti seperti *psychological capital*. berdasarkan alasan yang telah disebutkan diatas maka peneliti merasa perlu membuktikan hubungan antara kedua variabel ini

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variable Penelitian

Variable-variable yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Variabel Kriterium : *Work Engagement*
2. Variabel Prediktor : *Psychological Capital*

Definisi Operasional Variable Penelitian

Definisi operasional untuk variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. *Work Engagement*

Work engagement adalah derajat keadaan psikologis individu yang bersifat positif yang ditandai dengan usaha yang kuat secara fisik dan

mental dalam bekerja serta perasaan terlibat yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja.

Pengukuran *work engagement* disusun dengan memodifikasi skala dari *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (Bakker, dkk, 2010, h.13) dengan menggunakan 3 dimensi *work engagement* yaitu *vigor, dedication, dan absorption*.

2. *Psychological Capital*

Psychological capital adalah kondisi psikologis yang bersifat positif dari individu yang memiliki karakteristik efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi yang diukur berdasarkan adaptasi dan modifikasi dari *psychological capital questionnaire (PCQ)*.

Skala *psychological capital* disusun dengan mengadopsi skala *psychological capital* yang disusun oleh Pratiwi (2011, h. 33) yang mengacu dari *psychological capital questionnaire (PCQ)* yang dikemukakan oleh Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S (2006) dengan menggunakan 4 dimensi dari *psychological capital* yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi (Luthans, Youssef, dan Avolio 2009, h.238).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan tingkat staf PT. Bank Mega Wilayah Regional Semarang sebagai populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik proportional sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan jalan mengambil individu yang terdapat dalam masing-masing kelompok populasi yang setara atau sejajar yang diduga kuat berpengaruh pada hasil-hasil penelitian. Prosedur yang ditempuh dilakukan dengan cara mengambil individu yang terdapat dalam masing- masing kelompok populasi sesuai dengan proporsi atau pertimbangan untuk dijadikan sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur skala psikologi yang dibuat oleh peneliti dan mengadopsi skala dari peneliti lain. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala *Likert* yang terdiri atas empat kategori jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Subjek diminta untuk memilih pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan dirinya dengan memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel *work engagement* diperoleh signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,847 dengan $p=0,470$ ($p>0,05$) sedangkan uji normalitas pada variabel *psychological capital* didapatkan signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,927 dengan nilai $p=0,356$ ($p>0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kedua variabel normal.

Uji Linearitas

Hasil uji linieritas diperoleh nilai koefisien $F=74,727$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier. Hasil linier menunjukkan bahwa teknik regresi dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan memprediksikan seberapa besar peran *psychological capital* terhadap *work engagement*.

Uji Hipotesis

Koefisien korelasi antara *psychological capital* terhadap *work engagement* adalah sebesar 0,716 dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah

hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*. Hal tersebut berlaku pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* semakin rendah *work engagement*. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang dapat diterima.

Deskripsi Hasil Penelitian

Distribusi Subjek Variabel *Work Engagement*

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 0 0 %	N = 0 0 %	N = 48 65,75 %	N = 25 34,25 %
29	50,75	72,5	94,25
116			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 0 % karyawan PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang berada pada kategori *work engagement* sangat rendah, 0 % karyawan pada kategori rendah, 65,75 % karyawan kategori tinggi, dan 34,25 % karyawan kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang berada pada kategori *work engagement* tinggi.

Distribusi Subjek Variabel *Psychological Capital*

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 0 0 %	N = 3 4,1 %	N = 53 72,6 %	N = 17 23,3 %
28	49	70	91
112			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 0 % karyawan PT Bank

Mega Wilayah Regional Semarang berada pada kategori *psychological capital* sangat rendah, 4,1 % karyawan berada pada kategori rendah, 72,6 % berada pada kategori tinggi, dan 23,3 % berada pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang berada pada kategori *psychological capital* tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* pada 0 % karyawan PT. Bank Mega Wilayah Regional Semarang berada pada kategori sangat rendah, 0 % karyawan berada pada kategori rendah, 65,75 % karyawan berada pada kategori tinggi, dan 34,25 % karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variable *psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 51,3 % terhadap variabel *work engagement*. Keadaan ini menjelaskan bahwa *work engagement* karyawan PT. Bank Mega Wilayah Regional Semarang sebesar 51,3% dipengaruhi oleh *psychological capital*, dan sisanya sebesar 48,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Mayoritas karyawan PT. Bank Mega Wilayah Regional Semarang berada pada kategori *work engagement* tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Bank Mega Wilayah Regional Semarang memiliki keadaan mental positif yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan dan pemenuhan diri, yang memiliki karakteristik energi tinggi dan kuat serta teridentifikasi dalam pekerjaan mereka masing-masing.

Berdasarkan informasi dari bagian “Mega Human Capital Development” setelah penelitian berlangsung. Bahwa seiring dengan pengembangan usahanya, PT. Bank Mega Tbk secara sistematis terus meningkatkan kuantitas sumber daya manusia dengan merekrut tenaga-tenaga yang telah siap pakai melalui sistem perekrutan, penempatan dan remunerasi

karyawan yang diterapkan dan terus-menerus dikaji untuk memperoleh hasil yang optimal. Peningkatan kuantitas sumber daya manusia juga diikuti dengan program peningkatan kualitas karyawan untuk menciptakan efektifitas organisasi serta meningkatkan produktifitas karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut PT Bank Mega Tbk pada tahun ini telah menerapkan system pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif untuk seluruh jajaran karyawan di perusahaan, mulai dari sistem pengembangan karir, sistem perekrutan karyawan baru, proses assessment untuk menentukan rencana pengembangan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, dan program remunerasi karyawan serta pembinaan hubungan karyawan.

Peningkatan kualitas dan pengembangan karyawan disesuaikan dengan rencana pengembangan usaha PT. Bank Mega Tbk yang dilandasi oleh kepedulian bahwa pengembangan karyawan sangat mutlak diperlukan untuk mengantisipasi terhadap perkembangan dunia usaha dan perekonomian yang dinamis. Selanjutnya untuk mendukung dan memenuhi pengembangan usaha Bank Mega, yakni dalam bentuk rencana pemenuhan karyawan untuk pembukaan cabang baru, diselenggarakan program pelatihan khusus dalam bentuk *hard skill* program untuk seluruh jajaran karyawan di perusahaan. Diharapkan hasil dari pelatihan ini, perusahaan mendapatkan karyawan yang dapat bekerja prima untuk berkontribusi secara positif dan maksimal terhadap perusahaan dan pelayanan kepada nasabah. Selain pelatihan yang bersifat *hard skill* program pelatihan *soft skill* juga dilaksanakan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi seperti *Leadership Development program*, yang telah diberikan kepada hampir ke seluruh pemimpin unit kerja mulai dari Pemimpin Cabang serta Pemimpin Divisi dan Pemimpin Bagian di kantor pusat. Karena PT. Bank Mega Tbk juga menyadari bahwa suksesnya organisasi untuk mencapai visi serta misinya tergantung dari kepemimpinan serta

semangat yang dibawakan oleh para pemimpin unit kerja sebagai *role model* yang akan membawa organisasi ketingkat kinerja serta target yang diharapkan oleh *Stakeholder*.

Berdasarkan pola pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah ditetapkan PT. Bank Mega Tbk yang telah diuraikan diatas, peneliti berpendapat bahwa apa yang telah dilakukan perusahaan dapat meningkatkan *psychological capital* dan *work engagement* karyawannya.

Adanya berbagai pelatihan bagi karyawan-karyawan PT. Bank Mega Tbk baik yang bersifat *hardskill* maupun *softskill*. Hal ini akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian dimana keluaran dari pendidikan dan pelatihan ini akan meningkatkan efikasi diri dan resiliensi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga hal ini diprediksi akan berpengaruh pada peningkatan *psychological capital* (Luthans, Youssef, Avolio, 2007, h. 38). Selain itu adanya program remunerasi yang mengacu kepada keseimbangan antara kompleksitas jabatan dan prestasi serta kontribusi yang diberikan pada perusahaan membuat karyawan akan meningkatkan keinginan dan motivasi karyawan untuk meraih tujuan (*willpower*), dimana hal tersebut membuat tingkat harapan (*hope*) karyawan akan meningkat.

Lebih lanjut adanya program pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi yang diterapkan oleh perusahaan seperti pengembangan kapabilitas organisasi (penyusunan sistem perencanaan organisasi, penyusunan rencana pengembangan karir, penyusunan rencana rekrutmen, penyusunan program remunerasi karyawan, penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan berdasarkan kompetensi) dinilai akan meningkatkan sumber daya kerja (*job resources*) bagi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan *work engagement*.

Hal ini didasarkan pada pendapat Bakker dan Demerouti (2006, h. 320) yang mengatakan bahwa *job resources* (eg: *autonomy, performance feedback, pay, career opportunities etc*) sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan *work engagement* karyawan. Dimana tingginya *job resources* tersebut secara teoritis akan mempengaruhi pula *job demands* (eg: *phisycal demands, emotional demands, mental demands etc*) sebagai faktor penting lain yang mempengaruhi *work engagement*, dimana ketika *job resources* dirasakan tinggi maka akan menimbulkan motivasi yang tinggi pula pada karyawan.

Keterbatasan Penelitian

1. Minimnya sumber literatur dan penelitian terdahulu yang membahas variabel dalam penelitian ini mengingat variabel dalam penelitian ini masih terbilang baru dan terbatas.
2. Kondisi karyawan yang sedang sibuk dengan pekerjaannya memungkinkan karyawan tidak konsentrasi dalam mengerjakan survey awal maupun skala.
3. Adanya sosial desirability atau bukan keadaan sebenarnya, kondisi atau situasi pada saat penelitian yang diasumsikan dapat mempengaruhi hasil penelitian, salah satunya karena adanya kecenderungan untuk memenuhi harapan-harapan sosial dalam mengisi skala dan adanya norma-norma tertentu yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
4. Responden penelitian adalah karyawan yang masih bertahan di perusahaann, sehingga diperkirakan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki masalah dengan pekerjaannya sehingga tingkat *psycological capital* dan *work engagement*-nya berada dalam kondisi baik atau tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan

positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan PT. Bank Mega Wilayah Regional Semarang. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*-nya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement*-nya. *psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 51,3 % pada *work engagement*.

Saran

1. Bagi subjek penelitian

Subjek pada umumnya telah memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi dan tinggi sekali. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mega Wilayah Regional Semarang untuk tetap mempertahankan *work engagement* yang telah dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan *psychological capital* (*self efficacy, hope, optimism, resilience*) dalam diri sendiri sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi perusahaan, yang dalam hal ini adalah PT. Bank Mega Tbk.

2. Bagi Perusahaan

Work engagement bukan hanya merupakan suatu keadaan yang alami tetapi suatu keadaan yang dibuat atau diciptakan, sehingga peranan manajemen dalam membangun *work engagement* amat penting. Perusahaan dapat melakukan perbaikan untuk menjembatani terciptanya *work engagement* yang tinggi, salah satu caranya adalah dengan menemukan dan mengembangkan *psychological capital* para karyawannya.

Berdasarkan hasil jajak awal penelitian masih terdapat tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan-karyawan yang masuk di dalam perusahaan belum sepenuhnya

memiliki potensi maupun kapasitas *psychological capital* yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut perusahaan diharapkan mengembangkan sistem rekrutmen yang lebih dapat menemukan kandidat karyawan yang memiliki kapasitas *psychological capital* tinggi, sehingga dikemudian hari tidak terjadi *turnover* karyawan yang tinggi yang dapat mengakibatkan terganggunya kinerja perusahaan.

Selanjutnya perusahaan juga diharapkan meningkatkan kapasitas *psychological capital* karyawannya yang masih rendah. Hal tersebut antara lain dapat dilakukan dengan cara mengadakan intervensi terhadap *Psychological Capital* (*Microintervention PsyCap*) Dimana *self-efficacy* dapat ditingkatkan melalui teknik yang paling sederhana yaitu *modeling learning* atau proses belajar yang muncul sebagai fungsi dari pengamatan dan peniruan perilaku orang lain. Sehingga intervensi dapat dilakukan pada pimpinan cabang atau supervisor saja yang kemudian memberikan contoh kepada karyawannya, selain itu manajer yang memiliki *hope* yang tinggi, akan membawa atmosfer kerja yang baik pada unitnya (Luthans, Youssef, Avolio, 2007. H. 215). Selain melakukan intervensi langsung yaitu dengan *Microintervention PsyCap*, untuk mengembangkan *psychological capital*, berdasarkan teori Bakker dan Leiter (2010 h. 107) dapat juga dilakukan dengan memberikan dan peningkatan terhadap sumber-sumber yang dapat mendukung penyelesaian pekerjaan (*job resources*) seperti kemandirian, umpan balik kinerja yang dilakukan, dukungan sosial, dan *coaching* dari atasan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lebih dalam faktor-faktor serta berbagai dimensi yang ada dalam

work engagement seperti *job demands* dan *job resources*. Selain itu peneliti berikutnya diharapkan melakukan pengukuran dengan memperhatikan jenis pekerjaan, beban kerja maupun sumber daya kerja yang diterima oleh subjek yang diteliti, mengingat tiap-tiap jenis pekerjaan ataupun bagian dalam perusahaan mempunyai tuntutan dan sumber daya kerja yang berbeda dan hal tersebut dapat mempengaruhi *work engagement* para pekerja didalamnya.

psychologica capital on employee absenteeism

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2004). *Validitas dan reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2006). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Albrecht, L. Simon. (2010). *Handbook of employee engagement*. Northampton: Edward Elgar Press.
- Avolio, B.J., Luthans, F., Walumbwa, F.O., Li, W. (2005). *The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance*. *Management and Organization Review* 1:2 249–271 1740-8776.
- Avey, James. B., Luthans, Fred., Smith, Ronda M., & Palmer, Noel F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over-time. *Journal of Occupational Health Psychology* 2010, Vol. 15, No. 1,17–2
- Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S.M. 2009. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, September–October 2009, Vol. 48, No. 5, Pp. 677– 693 © 2009 Wiley Periodicals, Inc.
- Avey, J.B., Patera, J.L., & West, J.B. 2006. *The implications of positive*
- Bakker, A.B. (2008). *Building engagement in the workplace*. In C. Cooper & R. Burke (Eds.) (2008). *The peak performing organization*. London: Routledge.
- Bakker, A.B. (2011). An *Evidence-based model of work engagement*. *Current Directions in Psychological Science* 20(4) 265–269 © The Author(s) 2011. Reprints and permission:sagepub.com/journalsPermissions.nav.DOI:10.1177/0963721411414534.h ttp://cdps.sagepub.com
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A., Van Den Heuvel, M., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. *Personal resources and work engagement in the face of change*. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice* (pp. 124-150) Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Chughtai, A.A. & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes – The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, 23, 574-589.
- De Vellis, R. F. (2011). *Scale development: theory and application*. New Delhi: Sage Publication.
- Daryono, (2008), *Identifikasi dan analisis peningkatan tingkat engagement pegawai PT Bank X*. Bandung. Libitb.
- Faderman, Brad. (2009). *Employee*

- engagement: A road for creating profits, optimizing performance, And increasing loyalty*, San Fransisco: Jossey Bass.
- González-Romá, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A. & Lloret, S. (2006). Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Greenberg, Jerald., Baron, Robert. A. (2003). *Behavior in organization. Eight Edition*. New. Jersey: Prantice Hall.
- Hadi, S. (2000). *Statistik*, jilid 2. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu SP. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hodges, Timothy Daniel. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion*. University of Nebraska.
- <http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan/Ikhtisar+Perbankan/Lembaga+Perbankan/>. Diunduh tanggal 19 Oktober 2011.
- <http://karir.bankmega.com/public/megahumancapital>. diunduh pada tanggal 10 Agustus 2012
- Lockwood, N. Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR strategic role. *SHRM Research*, h. 1-11.
- Lin, Chieh-Peng. (2009). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*. DOI 10.1007/s10551-009-0279-6. Springerlink database.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology* 2007, 60, 541–572
- Luthans, F., Larson, M. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital : developing the human competitive edge*. New York : Oxford University Press.
- Mahopatra, M. Sharma, B.R. (2010). *Study of employee engagement and its predictors in an indian public sector undertaking*. Global Business Review June 2010 vol. 11 no. 2, 281-301.
- Mamma, Ekqy, Z.B. (2011). Pengaruh supportive leader terhadap work engagement pada karyawan semen tonasa. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Jakarta. Universitas Paramadina.
- Marciano, Paul L. (2010). *Carrots and sticks don't work build a culture of employee engagement with the principles of RESPECT*. Mexico : McGraw Hill.
- Michael, S.C., Heike, B. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behaviour J. Organiz. Behav.* 27, 585–605 (2006)
- Nelson D., Cooper C.L. 2007. *Positive organizational behavior: Accentuating Positive at work*. Chennai India : SAGE Publishing.
- 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.

- Pratiwi, Dini. (2011). Peningkatan keterikatan kerja karyawan melalui intervensi psychological capital dan perceived organization support. *Thesis* (Tidak Diterbitkan). Depok. Universitas Indonesia.
- Rahmawati, Carissa. (2011). Pengaruh self efficacy terhadap work engagement. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Jakarta. Universitas Paramadina.
- Robbins, Stephen.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: Indeks.
- Saks, Alan M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Manajerial Psychology*. Vol.26. No.7. Page 600-619.
- Salanova, M., S. Agut dan J. M. Peiro. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediating role of service climate'. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Sari, N. I. (2011). Hubungan antara psychological capital dengan workplace well being. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Depok. Universitas Indonesia.
- Schaufeli, W.B, dan Bakker, A.B. (2003). *Utrecht work engagement scale preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2006) . “*Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism*”, in R J. Burke (ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Schaufeli, W.B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). *Workaholism, burnout and work engagement: Three of A kind or three different kinds of employee well being? Applied Psychology: An International Review*. Vol. 57, No 2 h. 173-203.
- Shahnawaz, M.G., & Jafri, H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* October 2009, Vol. 35, Special Issue, 78-84.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B, Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimaji, H., Hirohata, K., Goto, R. (2008). Work engagement in japan validation of the japanesse version of the utrecht work engagement scale. *Journal Compilatin Applied Psychology : An Intrenational Review*. 57 (3), 510-523.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sofia, Fatiku. (2009). Optimisme masa depan narapidana. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo. (2011). *Kompetensi bankir dalam industri perbankan di indonesia*. <http://www.lppi.or.id/index.php/module/Editorial/id/kompetensi-bankir-dalam-industri-perbankan-di-indonesia>. Diunduh tanggal 19 Oktober 2011.
- Sweetman, D Luthans, F Avey B.J. Luthans,J.B (2010). *Relationship between positive psychological capital and creative performance*. Article first published online: 3 OCT 2010.DOI: 10.1002/cjas.175

- Truss K, K., Soane, M., Rees C., Gatenby M., Kular S. (2008). *Employee engagement: A literature review*. Kingston University
- Watsonwyatt. (2008). *Global attitudes report :driving employee engangemen in a global workforce*. United States Of America: Watsonwyatt.
- Wefald, Andrew J. (2008). An examining of job engagement, transformationa leadership, and related Psychological Construct. *Disertasi*. Kansas State University.
- Winarsunu, T. (2007). *Statistika dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM Press

