



**PERAN DUKUNGAN PEKERJAAN DAN
MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN KERJA
PADA KARYAWAN PT X
DI JAKARTA**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH :

AMIRA SELVIA

705140034

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2019**



**PERAN DUKUNGAN PEKERJAAN DAN
MODAL PSIKOLOGIS, TERHADAP KETERIKATAN KERJA
PADA KARYAWAN PT X
DI JAKARTA**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian

Sarjana Strata satu (S-1)Psikologi

DISUSUN OLEH :

AMIRA SELVIA

705140034

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2019**

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-06/R0	HAL. 1/1
05 NOVEMBER 2010	SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Amira Selvia**

NIM : **705140034**

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

Peran Dukungan Pekerjaan dan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT X di Jakarta

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagicarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagicarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 12 Juli 2019

Yang Memberikan Pernyataan



Amira Selvia



05 NOVEMBER 2010

SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Amira Selvia**

N I M : **705140034**

Alamat : **Raya Duri Kosambi Gardu Induk PLN RT006/01 No. 3
Jakarta 11750**

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

Peran Dukungan Pekerjaan dan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT X di Jakarta

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan

Amira Selvia

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PERAN DUKUNGAN PEKERJAAN DAN MODAL PSIKOLOGIS
TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT X
DI JAKARTA

AMIRA SELVIA

705140034



(Dr.Zamralita, M.M.,Psikolog)

Pembimbing

Jakarta, 5 Juli 2019

Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara



(Dr. Rostiana, M.Si.,Psikolog)

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PERAN DUKUNGAN PEKERJAAN DAN MODAL PSIKOLOGIS
TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT X

DI JAKARTA

AMIRA SELVIA

705140034

(Dr. P. Tommy Y.S. Suyasa,,Psikolog)

Pengaji I

(Erik Wijaya, M.Si)

Pengaji II

(Dr. Zamralita, M.M.,Psikolog)

Pengaji III

ABSTRAK

Amira Selvia (705140034)

Peran Dukungan Pekerjaan dan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT X di Jakarta (Studi Kasus pada PT X di Jakarta); Dr.Zamralita, M.M.,Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara (i-xi, Halaman 1-43, P1-P2, L1-L-11)

Pada era sekarang ini, kinerja karyawan yang tinggi menjadi penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan diharapkan *engage* pada perusahaan, karena keterikatan dengan pekerjaan yang mereka lakukan berperan terhadap performa seorang karyawan dalam perusahaan tempat mereka bekerja, Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan keterikatan kerja adalah kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Demerouti et. al., (2007) dukungan pekerjaan mengacu pada aspek sosial atau organisasi, fisik dan psikologi. Modal psikologis adalah evaluasi diri yang positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kesadaran individu terhadap kemampuan mereka untuk mengontrol dan memberikan dampak sukses pada lingkungan mereka. Tujuan penelitian untuk mengetahui peran dukungan pekerjaan dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT X di Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan alat ukur berupa kuesioner. Responden dalam penelitian ini berjumlah 91 partisipan, usia 23-39 tahun, dengan masa kerja minimal satu tahun. Hasil penelitian menunjukkan terdapat peran dukungan pekerjaan terhadap keterikatan kerja terhadap dukungan pekerjaan menunjukkan dan nilai $p = 0.00 < 0.05$ yang artinya bahwa dukungan pekerjaan memiliki peran terhadap keterikatan kerja, dengan besaran korelasinya 0.568 dan untuk hasil selanjutnya uji yang dilakukan pada peran modal psikologis terhadap keterikatan kerja dengan nilai $p = 0.00 < 0.05$ yang artinya bahwa modal psikologis memiliki peran terhadap keterikatan kerja, dengan besaran korelasinya adalah 0.573.

Kata Kunci: Dukungan Pekerjaan, Modal Psikologis, Keterikatan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menghasilkan barang atau jasa yang memiliki nilai jual, dan setiap perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya agar dapat menghasilkan yang bernilai jual. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu termotivasi dan antusias terhadap pekerjaanya, sehingga perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki keterikatan (*engage*) yang tinggi untuk perusahaan dan mendukung kemajuan perusahaan dibidang apapun. Karyawan dapat bekerja secara optimal apabila individu mempunyai keterikatan pada pekerjaannya, ketika karyawan merasa memiliki keterikatan pada pekerjaannya maka karyawan akan merasa menyatukan diri mereka pada pekerjaannya dan merasa waktu berjalan begitu cepat

saat melakukan pekerjaan tersebut. Tetapi sebaliknya jika karyawan tidak merasakan keterikatan pada pekerjaannya, karyawan akan merasa tidak termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya, dan karyawan akan merasakan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi beban bagi karyawan tersebut.

Xanthopoulou dan Bakker (2012) Keterikatan kerja penting bagi perusahaan, karena keterikatan kerja berpengaruh terhadap performa seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi keterikatan karyawan pada perusahaan, maka performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Keterikatan kerja berbeda untuk tiap-tiap orang. Karyawan yang terikat dalam pekerjaan mereka akan lebih mencurahkan perhatiannya pada pekerjaan tergantung pada besarnya dukungan pekerjaan (*job resources*). Oleh karenanya, penting bagi karyawan agar selalu dikelilingi oleh lingkungan pekerjaan yang mendukung hal-hal (seperti otonomi, variasi keahlian, dan kesempatan untuk berkembang).

Fenomena yang terjadi di Indonesia, survei yang dilakukan oleh Dale Carnegie menyebutkan di Indonesia hanya 25% tenaga kerja millennials yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi peran angkatan kerja millennials sebagai angkatan kerja utama di sebuah perusahaan besar pada saat ini sangat berpengaruh untuk perusahaan (Triwijanarko, 2017). Pada saat ini karyawan pada suatu perusahaan memasuki angkatan kerja baru yaitu generasi millennials, dikarenakan pada angkatan *baby boomers* sebagian karyawan sudah memasuki atau akan memasuki masa pensiun.

Fenomena ini juga didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan dukungan dari perusahaan sehingga memiliki

dampak karyawan akan merasa terikat dengan perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Deviyanti dan Dwi Sasono (2015) yang berkaitan dengan dukungan pekerjaan dan keterikatan kerja. Dengan judul pengaruh sumber daya pekerjaan (*job resources*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai meditor terhadap perilaku proaktif yang menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel-variabel sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang terdiri dari variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan berkembang berpengaruh signifikan positif terhadap keterikatan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Deviyanti dan Sasono (2015) tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah, Syamsul, dan Anggraeni (2015) mengenai pengaruh dukungan pekerjaan dan keterikatan kerja dengan judul pengaruh *job demands, job resources* terhadap *work engagement* yang menunjukkan bahwa dukungan pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja.

Keterikatan kerja menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker (2002) didefinisikan sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan, Keterikatan kerja merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication, and absorption*.

Setiap karyawan membutuhkan dukungan dari lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja dengan demikian demi tercapainya rasa *engage* karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan diharapkan akan merasa nyaman bekerja di perusahaan, demi tercapainya suasana dan lingkungan kerja yang nyaman perusahaan perlu meningkatkan dukungan pekerjaan untuk karyawan.

Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa keterikatan kerja dibentuk oleh dua faktor utama yaitu, tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan dukungan pekerjaan (*job resources*). Teori JD-R memiliki 2 asumsi. Asumsi pertama dari teori JD-R adalah lingkungan kerja atau karakteristik pekerjaan dapat dibagi menjadi 2 bagian kategori yang berbeda, yaitu tuntutan pekerjaan dan dukungan pekerjaan. Asumsi kedua teori JD-R adalah terdapat dua proses yang berpengaruh pada tekanan (*pressure*) dan motivasi dalam pekerjaan. Tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan kelelahan dan keluhan kesehatan lainnya, sehingga berkaitan dengan tekanan pada pekerjaan. Sebaliknya dukungan pekerjaan berkaitan dengan hal-hal yang secara potensial memotivasi karyawan sehingga berdampak pada hasil yang positif seperti peningkatan kepuasan kerja dan keterikatan kerja (Bakker & Damerouti, 2014).

Dukungan pekerjaan menurut Schaufeli dan Bakker (2004) berfungsi membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuan, mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Bakker dan Demerouti (2008) Dukungan Pekerjaan adalah aspek fisik, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu, (a) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan, (b) memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, (c) menstimulasikan pengembangan dan pembelajaran. Dukungan pekerjaan memberikan kontribusi yang signifikan pada keterikatan kerja apabila tuntutan pekerjaan juga tinggi.

Bakker (2009) Konsisten dengan gagasan ini tentang peran motivasi dukungan pekerjaan, beberapa penelitian baru-baru ini telah menunjukkan hubungan positif antara dukungan pekerjaan dan keterikatan kerja. Sebagai contoh, Schaufeli dan

Bakker menemukan bukti bahwa terdapat hubungan positif antara tiga dukungan pekerjaan yaitu (*feedback, social support, dan coaching*) dan keterikatan kerja (*vigor, dedication* dan *absorption*) pada karyawan asal Belanda yang bekerja di perusahaan asuransi, dan perusahaan layanan kesehatan dan keselamatan kerja, perusahaan dana pensiun, dan lembaga perawatan di rumah. Pada khususnya pada penelitian ini mereka menunjukkan bahwa dukungan pekerjaan bukan tuntutan pekerjaan secara khusus memprediksi keterikatan itu adalah mediator dari hubungan antara dukungan pekerjaan dengan keinginan karyawan pindah (*turnover intention*). Bakker menyatakan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Bakker dan Demerouti, 2007; Schaufeli dan Salanova, 2007 secara konsisten menunjukkan bahwa dukungan pekerjaan seperti *social support, performance feedback, skill variety, autonomy, dan learning opportunities* secara positif memiliki keterkaitan dengan keterikatan kerja.

Beberapa hasil penelitian lainnya menyatakan secara konsisten bahwa dukungan pekerjaan berhubungan secara positif dengan keterikatan kerja (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Salanova, dalam Bakker, 2009).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh salah satu karyawan PT X, karyawan tersebut menyatakan bahwa tuntutan yang diberikan oleh atasan tidak terlalu menyulitkan dirinya, dikarenakan tuntutan yang diberikan dirasa masih mampu di jalani dengan mudah, tetapi karyawan tersebut merasa bahwa kurangnya dukungan dari pihak direksi atau atasan mereka terhadap pelaksanaan suatu rencana kerja, dan merasa bahwa ide-ide yang ingin disampaikan oleh karyawan ditolak oleh petinggi perusahaan contohnya direksi, dikarenakan pada perusahaan X keputusan seluruhnya di ambil alih oleh pihak direksi. Karyawan tersebut juga menyatakan

bahwa kurangnya bimbingan dari atasan sehingga membuat karyawan tersebut merasa kurangnya arahan dari atasan atas pengerjaan suatu proyek kerja yang sedang dikerjakan, dikarenakan atasan mereka sibuk dengan pengerjaan proyek kerja yang lainnya. (Y. Siva. N, komunikasi personal, 17 Mei, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di atas, penulis tertarik untuk melakukan peneliti apakah terdapat peran antara dukungan pekerjaan dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X, dikarenakan pada perusahaan X hal yang menjadi suatu masalah adalah kurangnya dukungan dari atasan, tingginya otonomi dari atasan, tetapi untuk tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak dikeluhkan.

Bakker (2009) menyatakan dukungan pekerjaan dapat secara ekstrinsik memotivasi karena berkontribusi untuk pencapaian tujuan kerja dan secara instrinsik memotivasi ketika dapat memenuhi keinginan dasar karyawan. Dalam kasus sebelumnya, dukungan pekerjaan memenuhi kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan untuk otonomi, keterikatan dan kompetensi. Dukungan pekerjaan juga dapat memotivasi secara ekstrinsik, karena lingkungan kerja memberikan banyak dukungan yang menumbuhkan kemauan serta berusaha mendedikasikan kemampuannya untuk tugas yang dikerjakan.

Bakker dan Demerouti (2010) menjelaskan pada Model JD-R aspek keterikatan kerja tidak langsung muncul dan terjadi begitu saja pada seseorang. Tetapi aspek pada keterikatan kerja tersebut dipengaruhi oleh dua faktor pendorong yaitu dukungan pekerjaan dan modal psikologis. Faktor pendorong tersebut dijelaskan dalam model JD-R.

Suharianto dan Effendy (2015) Faktor yang pertama adalah dukungan pekerjaan, berfokus pada hal-hal individu yang positif seperti dalam hal tujuan yang akan dicapai, mengurangi tekanan dan mengembangkan diri. Dukungan pekerjaan juga lebih berkaitan dengan organisasi individu sehingga individu merasa nyaman dengan organisasi yang diikuti. Sedangkan faktor pendorong berikutnya adalah modal psikologis yang berfokus pada evaluasi diri yang positif dan kemampuan diri untuk mengontrol dan memberikan dampak yang sukses bagi lingkungan. Modal psikologis lebih menitikberatkan pada hubungan individu yang positif yang memiliki faktor pendorong yang terdiri dari *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Empat faktor pendorong yang termasuk dalam *personal resources* juga termasuk dalam dimensi *psychological capital*. Sehingga secara tidak langsung dimensi yang dimiliki modal psikologis mempunyai kaitan secara langsung dengan *psychological capital* yang mendorong keterikatan kerja.

Luthans (dalam Bakker, Albercht, & Leiter, 2011) selain dukungan pekerjaan, penelitian telah menunjukkan bahwa *personal resources* atau modal psikologis (PsyCap) dapat menjadi prediktor penting dari keterikatan kerja, *psychological capital* sebagai keadaan psikologis individu yang positif yang ditandai oleh (1) memiliki kepercayaan diri (*self –efficacy*) untuk mengambil dan menempatkan di usaha yang diperlukan untuk berhasil di tugas yang menantang, (2) membuat atribusi positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa depan, (3) tekun mencapai tujuan dan bila diperlukan, fokus untuk mencapai tujuan (*hope*) untuk berhasil, (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan bangkit kembali dan bahkan keluar dari zona aman (*resilience*) untuk mencapai keberhasilan.

Pada dunia kerja saat ini karyawan dituntut untuk dapat melakukan berbagai tugas dan memiliki tingkat percaya diri yang tinggi, optimis untuk masa depan perusahaan, fokus dalam bekerja, dan dapat bangkit ketika mengerjakan pekerjaan yang sulit.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh salah satu karyawan PT X ialah, karyawan tersebut menyatakan bahwa perusahaan biasanya akan meminta karyawan dengan prestasi kerja yang baik untuk dapat mengikuti suatu acara perlombaan untuk meningkatkan prestasi karyawan, karyawan tersebut sempat bercerita bahwa dirinya diminta oleh perusahaan untuk mewakili perusahaan untuk mengikuti acara perlombaan pembuatan paper yang akan di presentasikan secara internasional yang diselenggarakan di Amerika Serikat, acara tersebut membutuhkan sebuah tim yang terdiri dari 3-4 karyawan, sehingga menurut pemaparan karyawan tersebut beberapa rekan dan termasuk dirinya menolak untuk mengikuti acara tersebut dikarenakan acara tersebut akan dihadiri oleh banyak peserta dan mereka diminta untuk melakukan presentasi di depan para peserta lainnya. Hal ini membuat perusahaan tersebut akhirnya membatalkan niat untuk mengikuti acara tersebut dikarenakan tidak adanya karyawan yang ingin mengikuti acara tersebut. Pada hasil wawancara di atas peneliti tertarik untuk melihat tingkatan modal psikologis yang dimiliki oleh karyawan apakah hal tersebut berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT X(Y. Siva. N, komunikasi personal, 17 Mei, 2019).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Purwaningrum, Ramadhan, dan Sari (2017) mengenai pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja dengan judul pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Grand

Mandiri Utama memiliki hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara modal psikologis terhadap keterikatan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suharianto dan Nurlaila Effendy (2015) mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di universitas katolik widya mandala Surabaya memiliki hasil terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di universitas katolik widya mandala Surabaya.

Melihat kesenjangan atau perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang ada pada PT X maka peneliti tertarik untuk melihat peran dukungan pekerjaan dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada PT X di Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan batasan permasalahan sebagai berikut:

H1 : Apakah Dukungan Pekerjaan berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja pada karyawan PT X ?

H2 : Apakah Modal Psikologis berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja pada karyawan PT X ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dukungan Psikologis, dan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja pada karyawan PT X.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan pengaruh Dukungan pekerjaan, dan Modal psikologis terhadap Keterikatan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pihak yang terkait seperti PT X, mengenai apakah terdapat peran dukungan pekerjaan, dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada PT X.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan pada penelitian ini terbagi dalam lima bab. Bab pertama berisi latar belakang masalah mengenai pengaruh Dukungan Pekerjaan, dan Modal psikologis terhadap Keterikatan Kerja, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian secara teoretis juga praktis, dan sistematika penulisan. Pada bab kedua, berisi tinjauan teoretis yang berkaitan dengan Dukungan Pekerjaan, Modal psikologis, dan Keterikatan Kerja, hipotesis dan kerangka berpikir. Pada bab ketiga berisi metode penelitian yang berkaitan tentang subjek penelitian, gambaran subyek penelitian, jenis penelitian, *setting* dan perlengkapan, definisi operasional variabel penelitian, prosedur penelitian, dan pengolahan serta teknik analisis data. Bab keempat berisi hasil penelitian dan analisis data yang terdiri dari gambaran data penelitian, dan analisis

data tambahan. Bab kelima yaitu berisi simpulan, diskusi, dan saran mengenai hasil penelitian yang ada.

BAB V

SIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT X mengenai peran dukungan pekerjaan dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja, hipotesis dapat diterima, karna terdapat peran dukungan pekerjaan terhadap keterikatan kerja. Besar kontribusi dukungan pekerjaan terhadap keterikatan kerja sebesar 32,3 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pada hipotesis kedua, hipotesis dapat diterima, karna terdapat peran modal psikologis terhadap keterikatan kerja sebesar 32,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 65,1 % karyawan PT X dipengaruhi oleh dua faktor yaitu dukungan pekerjaan dan modal psikologis, dan 34,9 % dipengaruhi faktor lainnya.

5.2 Diskusi

Berdasarkan analisis data regresi linear, dukungan pekerjaan berperan terhadap keterikatan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deviyanti dan Sasono (2015) yang berkaitan dengan dukungan pekerjaan dan keterikatan kerja. Dengan judul pengaruh sumber daya pekerjaan (*job resources*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai meditor terhadap perilaku proaktif yang menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel-variabel sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang terdiri dari variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan berkembang berpengaruh signifikan positif terhadap keterikatan kerja

Menurut Xanthopoulou dan Bakker (2012) Karyawan yang memiliki keterikatan adalah karyawan yang diinginkan oleh perusahaan karena karyawan keterikatan kerja dengan performa karyawan diperusahaan sangat berpengaruh dengan kemajuan perusahaan tersebut, semakin tinggi rasa keterikatan karyawan tersebut terhadap perusahaan, maka performa kerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan semakin baik.

Pada variabel modal psikologis juga berperan terhadap keterikatan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningrum, Ramadhan, dan Sari (2017) mengenai pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja dengan judul pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Grand Mandiri Utama memiliki hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara modal psikologis terhadap keterikatan kerja. Modal psikologis memberikan peran dikarenakan Karyawan diharapkan dapat memiliki ketahanan diri dalam penggerjaan suatu tugas agar tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan, dan karyawan

memiliki rasa *self efficacy* yang tinggi untuk menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi, untuk meningkatkan kinerja agar dapat menguntungkan bagi suatu perusahaan. Menurut Hobfoll, Johnson, Ennis, dan Jackson Bakker (2010) (dalam Schaufeli, 2012) Modal psikologis adalah evaluasi diri yang positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kesadaran individu terhadap kemampuan mereka untuk mengontrol dan memberikan dampak sukses pada lingkungan mereka.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, pertama, saat pengambilan izin untuk penyebaran kuesioner secara manual dirasakan masih adanya kendala atau kesulitan dalam permintaan izin kepada pihak perusahaan. Kedua pada partisipan penelitian harus dilakukan penyebaran kuesioner secara manual sebanyak dua kali penyebaran dikarenakan terdapat beberapa partisipan yang tidak sesuai oleh kriteria subyek penelitian. Ketiga, saat penyebaran kuesioner online sempat mengalami kendala yaitu terkuncinya kuesioner saat hendak diisi oleh karyawan, sehingga para karyawan yang sebelumnya hendak mengisi kuesioner mengurungkan niatannya.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Teoretis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga dapat menjadi landasan bagi penelitian berikutnya yang ingin melakukan penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel atau faktor lain seperti menambahkan variabel tuntutan pekerjaan. Selain itu sebaiknya penelitian selanjutnya dapat memperbanyak area penyebaran alat ukur dengan menggunakan beberapa cabang PT X yang lain sehingga dapat menghasilkan data yang lebih banyak dan bervariasi. Dan peneliti memberikan saran

agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian dengan rentang usia yang lebih banyak lagi, dikarenakan pada PT X karyawan yang di atas usia 39 masih memiliki posisi dalam perusahaan serta generasi di atas generasi millennials yaitu generasi baby boomers masih mendominasi pada karyawan PT X.

5.3.2 Saran Praktis

Saran yang diberikan oleh penelitian untuk PT X adalah perusahaan diharapkan dapat meningkatkan aktifitas diluar rutinitas bekerja dikarenakan pada dimensi *absorption* karyawan cenderung memiliki nilai yang kurang baik sehingga karyawan membutuhka cara untuk dapat meningkatkan *absoption* pada karyawan, perusahaan diharapkan memiliki fasilitas seperti ruang membaca, diskusi atau ruang kerja yang memiliki tingkat kenyamanan seperti ruang kerja di alam terbuka untuk menghindari karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja, atau fasilitas lain yang dapat menunjuang kinerja karyawan yang baik dikarenakan jika karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja mungkin karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan tersebut. Serta para direksi diharapkan dapat menerima ide atau gagasan-gasan baru dari para karyawan yang dapat meningkakan keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan diharapkan dapat memberikan wadah atau suatu organisasi yang dibentuk untuk mendengarkan gagasan atau ide-ide yang diberikan oleh karyawan dan organisasi tersebut akan mediskusikannya orang para direksi.

Saran yang diberikan peneliti untuk karyawan PT X adalah, karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan pencarian ide-ide atau gagasan baru untuk dapat menunjang keberhasilan perusahaan, dan karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan komunikasi yang baik ole para direksi atau petinggi perusahaan untuk

dapat melakukan diskusi secara langsung, agar ide-ide atau gagasan yang baru dapat diterima dengan baik oleh para direksi tanpa adanya penolakan, dan para karyawan diharapkan dapat merasa “*work is fun*” untuk dapat mengurangi tingkat stress pada karyawan dikarenakan jam bekerja yang dimulai pukul 6:30 hingga 17:00 lebih terasa menyenangkan.

ABSTRACT

Amira Selvia (705140034)

The Role of Job Resources and Psychological Capital to Work Engagement to employees PT X in Jakarta (Case Studi on PT X in Jakarta); Dr.Zamralita, M.M.,Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara (i-xi, 1-43, P1-P2, L1-L11)

In the current era high employee performance is important for the success of a company. Employee are expected to engage in the company, because the work engagement to the work they do influences the performance of an employee in the company where they work, Schaufeli and Bakker (2004) work engagement is a positive and related work condition that is characterized by vigor, dedication and absorption . Demerouti et al., (2007) job resources refers to social or organizational aspects, physical and psychological. Psychological capital is positive self evaluation that is related to resilience and refers to the individual's awareness of their ability to control and give a positive impact on their environment. The aim of this researcher is to find out the effect of job resources and personal resources on the work engagement of PT X employees in Jakarta . This research is a quantitative non-experimental study with a measuring instrument in the form of a questionnaire. Respondents in this study amounted to 91 people, aged 23-39 years, with a minimum work period of one year. The results showed the job resources have role of work engagement and the value of $p = 0.00 < 0.05$, which means the job resources for work engagement, with the correlation number 0.568 and for the results of research conducted with the role of psychological capital with work engagement a value of $p = 0.00 < 0.05$ which means psychological capital which has a role to work engagement, with the correlation number is 0,573.

Keywords : Job Resources, Psychological Capital, Work Engagement

DAFTAR PUSTAKA

- A.D., Deviyanti., Agus. D., Sasono (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (*job resources*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (Studi pada Karyawan PT RGA Internasional Indonesia). *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. 1(1), 19-29.
- Bakker, A. B. (2014). The job demands-resources questionnaire. Rotterdam: Erasmus University.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge.50-72.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. 13 (3), 209-223. DOI : 10.1108/13620430810870476.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22:3, 187-200, DOI: 10.1080/02678370802393649.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W., B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal Of Vacation Behavior*. 62, 341-356. DOI : 10.1037/e336542004-001
- Demerouti, E., Van Eeuwijk, E., Snelder, M. & Wild, U. (2001). Assessing the effects of a personal effectiveness training on psychological capital, assertiveness and self-awarenesssusing selfthe agreement. *Career Development International*, 16 (1), 60-81. DOI : <http://dx.doi.org/10.1108/13620431111107810>.
- Diah., R., A, Syamsul M., Anggraini S (2015). Pengaruh *job demands*, *job resources* dan *personal resources* terhadap *work engagement*. *Journal IPB*, E-ISSN : 2460.7819 DOI: 10.17358/JABM.1.1.12.
- Ninik, F. R & Wulan, K.M. (2017, Februari 11).Generasi Y Doyan Pindah-pindah Kerja? Simak “Kompas” Diunduh dari <https://amp.kompas.com/nasional/read/2017/02/11/17141441/generasi.y.doyan.pindah-pindah.kerja.simak.kompas.minggu.12.2.2017>.
- Khan, W. A. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Anjani, R. (2017, Oktober 26). Riset: Hanya 25% Millenial yang Totalitas pada Pekerjaan, Selebihnya ?. Diunduh dari <https://m.detik.com/wolipop/work-and-money/d-3700507/riset-hanya-25-millennial-yang-totalitas-pada-pekerjaan-selebihnya>

- Triwulanarko, R. (2017, Oktober 27). Hanya 25% Karyawan Millennials yang loyal dengan Kantornya. Diunduh dari <http://marketeers.com/karyawan-milenial-yang-loyal/>
- Rian, P., Zamralita., (2017). Gambaran *Work Engagement* pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry) , *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. 1 (2), 295-303 ISSN 2579-6348, ISSN-L 2579-6356.
- Rullyta Indrianti & Dr. C. Hadi (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instansi rawat inap rumah sakit jiwa menur Surbaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1(2), 110-115.
- Schaufeli. W. B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli WB, Bakker AB. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25:293–315. [http:// dx.doi.org/10.1002/job.248](http://dx.doi.org/10.1002/job.248).
- Schaufeli WB, Bakker AB. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual. *Occupational Healthy Psychology Unit, Utrecht University*
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* , 3, 71-92. DOI: 10.1023/A:1015630930326.
- Sigit J., N., Dr. Ade., B,MMS., Dr. Ade Irma., A,SE,M.Si (2018). Pengaruh job demands dan job resources terhadap job satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*. 20(3).
- Suharianto & Nurlaila., E., (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Experientia*. 3(3),88-93.
- Lestari., W, Zamralita (2017). Gambaran tuntutan pekerjaan (job demands) dan dukungan pekerjaan (job resources) pada pegawai institusi X DKI Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. 1 (2), 134-143 ISSN-L 2579-6348.
- Yuliana., M. F., Evi., K. P., Yoga., A.R., Meyritha., T. S (2017). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT Grand Mandiri Utama. *E-Jurnal Untag Samarinda*. 25(1),88-93.
- Xanthopoulou, D., and Bakker, A.B. (2012). Daily work engagement: The significance of within-person fluctuations. In A. B. Bakker, & K. Daniels (Eds.). *A day in the life of a happy worker* (pp. 25–40). Hove Sussex: Psychology Press.