

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kansil (dalam Setiawan, 2022) menyatakan bahwa perusahaan adalah semua bentuk badan usaha yang menjalankan jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus, dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan mendapatkan keuntungan. Sedangkan menurut Rachmadi Usman (dalam Ramlan, 2019) mengatakan perusahaan adalah badan usaha yang menjalankan kegiatan di bidang perekonomian (keuangan, industri, dan perdagangan), yang dilakukan secara terus menerus atau teratur (*regelmatig*), terang-terangan (*openlijk*), dan dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba (*wintsoogmerk*).

Menurut Converse (dalam Fathudin, 2019) menjelaskan jenis-jenis bidang usaha dalam perusahaan yaitu : 1) *Personal service* adalah jasa yang sangat mengutamakan pelayanan orang dan perlengkapannya, seperti tukang cukur, salon kecantikan, *laundry*, foto. 2) *Financial service*. *Financial services* terdiri dari bank, asuransi, lembaga penanaman modal, pelayanan publik dan transportasi. Perusahaan pelayanan publik mempunyai monopoli secara alamiah misalnya perusahaan listrik dan air minum. Para pemakainya terdiri dari konsumen lokal, perkantora, perdagangan, kota praja. 3) *Hotel service* merupakan bidang jasa kepariwisataan. *Hotel service* adalah suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan dengan menyediakan jasa penginapan, makanan minuman serta jasa penunjang lainnya. 4) Bidang produksi dipergunakan dalam

organisasi menghasilkan keluaran *Output* berupa barang jasa. Secara umum produksi diartikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang mentransformasikan masukan (*Input*) menjadi keluaran (*Output*).

Menurut Suryanegara (dalam Monanisa dkk, 2020) sumber daya alam adalah unsur-unsur alam yang terdiri dari unsur hayati dan unsur fisik yang dikelola manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan hidup. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 4 Tahun 1982 Pasal (5) menyatakan Sumber daya alam adalah unsur lingkungan hidup yang terdiri dari sumber daya manusia, sumber daya hayati, sumber daya non-hayati, serta sumber daya buatan ([www.sayanda.com/sumber-daya-alam](http://www.sayanda.com/sumber-daya-alam)).

Salah satu sumber daya alam yang vital baik untuk flora, fauna, dan manusia di muka bumi maupun untuk kebutuhan manusia dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari di berbagai sektor kehidupan adalah sumber daya air. Sebagai sumber daya alam maka kegiatan pengelolaan sumber daya air menjadi penting agar yang membutuhkan air mendapatkan akses yang sama baik dalam memenuhi kebutuhan pokoknya untuk air minum dan sanitasi (Purwanto & Susanto, 2017).

Menurut Undang-Undang No.7/2004 tentang Sumber daya Air, pengelolaan sumber daya air adalah upaya merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi penyelenggaraan konservasi sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air, dan pengendalian daya rusak air. Konservasi sumber daya air meliputi upaya memelihara keberadaan serta keberlanjutan

keadaan, sifat, dan fungsi sumber daya air agar senantiasa tersedia dalam kuantitas dan kualitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup, baik pada waktu sekarang maupun yang akan datang.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang banyak mendapat perhatian terlebih oleh pegiat organisasi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada pelaksana organisasi yang ada pada perusahaan (Susilowati & Farida, 2019). Menurut Werther dan Davis (dalam Benny, 2005), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Setiap organisasi pada umumnya ingin menghasilkan *output* yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan sebuah organisasi. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut faktor pendorong utamanya adalah sumber daya manusia.

Menurut Muslim (2019) sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat besar berperan dan memiliki nilai yang tinggi dalam suatu organisasi baik industri jasa ataupun manufaktur, disamping aset lain seperti mesin, gedung ataupun peralatan lainnya yang ada dalam perusahaan. Peranan manusia dalam organisasi bukan lagi hanya sebagai suatu sumber daya yang sifatnya statis, namun sumber daya yang dinamis yang dapat dikembangkan setiap hari. Menurut Attridge (2009) sebuah perusahaan tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang handal, namun juga mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja, atau dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.

Demeuroti & Cropanza (dalam Bakker, 2011) mengatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) penting bagi perusahaan, karena keterikatan karyawan dengan pekerjaan berpengaruh terhadap performa kerja seseorang. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik.

*Work engagement* merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan ke dalam konteks psikologi positif dalam memahami suatu fenomena perusahaan/organisasi. Dimasukkannya *work engagement* ke dalam komponen psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang karyawan untuk meningkatkan performa di tempat kerja (Schaufeli dan Bakker 2004). *Work engagement* menurut Schaufeli dkk, (2010) adalah keadaan positif, memiliki motivasi, dan pandangan terhadap kondisi kerja yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Menurut Bakker & Demerouti (2007) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti *job resources* dan *personal resources*. *Personal resources* adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kesadaran individu terhadap kemampuan individu untuk mengontrol dan memberikan dampak sukses pada lingkungan mereka (Hobfoll dkk, dalam Setyanti, 2018). Costantini, dkk (2016) menyatakan bahwa *psychological capital* adalah salah satu *personal resources* yang mampu meningkatkan *work engagement*.

Menurut Luthans (2007) istilah *psychological capital* dalam bidang psikologi positif behavior, yaitu studi dan aplikasi mengenai kekuatan sumber daya positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan diatur demi perkembangan performansi di tempat kerja. *Psychological capital* adalah tahap perkembangan positif seseorang yang ditandai dengan, memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tugas-tugas dan berusaha untuk berhasil dalam menyelesaikannya tugas yang menantang (*self-efficacy*), membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan saat ini dan masa depan (*optimisme*), memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan dan memiliki banyak cara untuk mencapai tujuan (*hope*), ketika memiliki masalah atau halangan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada kepala *Human Resource Development* (HRD) di PT Amanah Insanillahia Batusangkar pada tanggal 5 November 2022, didapatkan keterangan bahwa adanya karyawan yang menjelek-jelekan perusahaan melalui media sosial ataupun cerita sesama rekan kerja, banyak karyawan yang tidak terlihat antusias ketika mengerjakan pekerjaannya dan cenderung pasif, ketika ada kegiatan rutin di perusahaan karyawan dengan sengaja tidak datang, banyaknya karyawan yang mencari pekerjaan di tempat yang baru dan akhirnya mengundurkan diri atau berhenti dari perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada tanggal 28 November 2022 dengan 12 karyawan tentang keterikatan kerja, tujuh

orang diantaranya mengatakan bahwa yang disampaikan kepala *Human Resource Development* (HRD) memang benar adanya dan lima orang lagi didapatkan dari cerita sesama karyawan yang dibuktikan dengan adanya karyawan yang berhenti secara tiba-tiba dan memilih untuk bekerja ditempat lain, terdapat karyawan yang mengaku kurang nyaman dengan atasan dan mulai mencari lowongan pekerjaan yang baru dan beberapa karyawan ketertinggalan jauh pencapaian pekerjaan dengan rekan kerjanya yang lain, akhirnya memilih mundur dari pekerjaannya. Dari wawancara juga ditemukan penyebab utamanya yaitu merasa tidak percaya diri dengan kemampuan atau tugas-tugas yang dijalannya, dan ketika ada masalah yang dihadapi seperti masalah dengan atasan, maka karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya dan memilih untuk mengundurkan diri.

Penelitian tentang *psychological capital* dengan *work engagement* pernah dilakukan oleh Amanina Zulfah Fakhira 2022, yang berjudul “Hubungan Antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* Pada Karyawan Rumah Sakit X Samarinda, Kalimantan Timur” dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Dalam penelitian tersebut *psychological capital* berpengaruh besar dan signifikan terhadap *work engagement*. Aditya Putra Pamungkas Suheryanto dan M. Ilmi Hatta (2022), yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawa Millennial” hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* artinya semakin tinggi *psychological capital* karyawan millennial maka semakin berkomitmen karyawan millennial terhadap pekerjaannya, akan terlihat aktif pada

setiap pekerjaan yang dijalannya, merasa bangga terhadap pekerjaannya dan merasa penting dalam pekerjaannya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan antara jumlah populasi, jumlah sampel, objek penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian serta fenomena yang ditemukan oleh peneliti.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT Amanah Insanillahia Batusangkar”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT Amanah Insanillahia Batusangkar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT Amanah Insanillahia Batusangkar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan pada bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi banyak kalangan, diantaranya adalah:

### a. Bagi Sampel Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT Amanah Insanillahia Batusangkar, yang mana hal ini akan dapat dijadikan sebagai evaluasi untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak PT Alamiah Insanillahia untuk evaluasi bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan *psychological capital* dengan *work engagement* pada diri karyawan.

### c. Bagi peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan maupun referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai *psychological capital* dan *work engagement*.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Work Engagement*

##### 1. Definisi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dkk, (2010) *Work engagement* adalah keadaan positif, memuaskan, dan Keadaan afektif-motivasi yang positif dari kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari kelelahan kerja. Karyawan yang terlibat memiliki tingkat energi yang tinggi, dan secara antusias terlibat dalam pekerjaan mereka.

Maciano (dalam Marbun, 2019) menjelaskan *work engagement* adalah sebagai keadaan psikologis dimana karyawan merasa meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi standar kerja yang diminta, karena tenaga kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Tricht (dalam Marbun, 2019) mengatakan *work engagement* sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu attention dan absorption. Attention mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan absorption adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

*Work engagement* diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan (Thoha dalam Marbun, 2019). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (dalam Marbun,

2019) *work engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan dan perusahaan mereka. Karyawan bekerja tidak semata untuk gaji, atau untuk promosi, melainkan untuk bekerja atas nama tujuan perusahaan.

Rivai dan Sagala (dalam Marbun, 2019) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut. Menurut Marwansyah (dalam Marbun, 2019) *work engagement* adalah situasi dimana karyawan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Menurut Wellins dan Concelman (dalam Ardianti, 2015) mengatakan *work engagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Perrin (dalam Ardianti, 2015) memberikan pengertian mengenai *work engagement* sebagai pusat kerja afektif diri yang merefleksikan kepuasan pribadi

karyawan dan afirmasi yang mereka dapatkan dari bekerja dan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi keterikatan karyawan dengan pekerjaannya yang dilandasi dengan pikiran yang positif sehingga mereka mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif, maupun afektif dalam melakukan pekerjaan.

## **2. Dimensi *Work Engagement***

*Work engagement* merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi. Secara ringkas Schaufeli dkk, (2010) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

### **a. *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. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

### **b. *Dedication***

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara

langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

### c. *Absorption*

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

## **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement***

Bakker (2007) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement*, yaitu :

### 1. *Job Resources*

Merujuk pada dimensi fisik, sosial, maupun perusahaan dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

### 2. *Saliency of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

### 3. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

## **B. *Psychological Capital***

### **1. Definisi *Psychological Capital***

Menurut Luthans dkk, (2007) *Psychological Capital* adalah keadaan perkembangan psikologi yang positif yang ada pada individu dengan dicirikan oleh memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas menantang (*self efficacy*), membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang berhasil sekarang dan di masa depan, tekun menuju tujuan dan bila perlu mengarahkan kembali ke tujuan atau harapan (*hope*) agar berhasil, dan ketika menghadapi suatu masalah dan kesulitan, individu dapat mempertahankan dan bangkit kembali melampaui ketahanan semula untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

Keles (2011) menyatakan bahwa *psychological capital* dapat didefinisikan sebagai pelengkap fitur pribadi dan organisasi yang dapat dikembangkan dan diarahkan. *Psychological capital* juga merupakan aplikasi terukur yang dapat dikembangkan, dan dapat dikontrol secara efektif terkait dengan potensi dan kapasitas psikologis sumber daya manusia, sehingga

mengakibatkan peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi. Bakker (dalam Nursyahbana, 2020) mendefinisikan *psychological capital* sebagai aspek psikologis individu yang memiliki hubungan dengan rasa gembira dan kemampuan memanipulasi, mengontrol, dan memberi dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuan karyawan, yang ditandai dengan *self-efficacy*, *optimisme*, *hope* dan *resiliency*. Selanjutnya Demir (2011) juga mengatakan *psychological capital* seperti harapan, ketahanan, *self-efficacy*, dan *optimisme*. *Psychological capital* dapat dikatakan kombinasi dari semua empat elemen dan seperti yang dikatakan Hughes bisa “diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif” untuk meningkatkan kinerja.

Nelsoon & Cooper (dalam Kusuma & Prihatsanti, 2016) menyebutkan *psychological capital* diartikan sebagai kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran “putus asa dan kesulitan” dalam lingkungan organisasi. Sedangkan menurut Cozzarelli (dalam Rulevy & Parahyanti, 2018) *psychological capital* adalah sumber daya psikologis dan personal yang saling berhubungan satu sama lain, dimana ketika individu memiliki sumber daya yang tinggi, seringkali akan tinggi pula pada sumber daya lainnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya tersebut bereaksi secara harmoni.

Avey dkk (dalam Triccia & Satiningsih, 2020) mengatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *psychological capital* tinggi cenderung memiliki energi dan melakukan segala upaya dalam kinerjanya walaupun dalam proses periode waktu yang lama. Individu dapat mencapai tujuannya karena memiliki kemauan keras, menghasilkan berbagai solusi untuk masalah, membuat atribusi

internal, memiliki harapan positif tentang hasil, merespons secara positif, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Psychological capital* berhubungan dengan kinerja dapat dilihat melalui seberapa besar upaya yang ditunjukkan individu. Ketika seorang karyawan berusaha dengan kuat untuk meraih kesuksesan, maka kinerjanya akan terus meningkat (Jannah ddk, dalam Triccia & Satiningsih, 2020).

Kesimpulan yang dapat diambil dari definisi yang dikemukakan diatas, *psychological capital* adalah keadaan psikologis positif pada karyawan yang ditandai oleh keyakinan diri untuk berhasil, membuat atribusi positif tentang keberhasilan, tekun mencapai tujuan dan bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan.

## **2. Dimensi *Psychological Capital***

Menurut Luthans dkk, (2007) dalam *psychological capital* terdapat empat dimensi, yakni :

### **a. *Self efficacy***

Suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Orang yang memiliki *self efficacy* memiliki karakteristik :

1. Individu menentukan target yang tinggi bagi dirinya dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit
2. Menerima tantangan secara senang dan terbuka
3. Memilik motivasi diri yang tinggi

4. Melakukan berbagai usaha untuk mencapai target yang telah dibuat

5. Gigih saat menghadapi hambatan

b. *Optimisme*

Suatu cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi; serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal di luar diri, bersifat sementara, dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja. Penjelasan lebih lanjut mengenai orang optimis adalah orang yang akan beranggapan segala sesuatu yang terjadi pada dirinya merupakan hal yang memang sengaja dilakukan dan berada dalam kontrol dirinya. Orang tersebut secara tidak langsung akan melihat segala suatu hal yang terjadi dalam hidupnya secara positif dan apabila terjadi suatu hal yang negatif, maka akan terus bersikap positif dan percaya akan masa depannya. Pada orang yang pesimistis, tidak akan memiliki perhatian pada hal yang positif bahkan hanya akan terfokus dan beranggapan hal yang terjadi tersebut dikarenakan kesalahannya semata.

Seseorang yang optimis menjadi lebih realistis dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan *optimisme* dalam *psychological capital* tidak hanya digambarkan sebagai perasaan positif dan egois tetapi menjadi suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu, dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk.

c. *Hope*

Suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara (1) *agency/willpower* (kekuatan keinginan) komponen ini adalah energi

untuk mencapai tujuan dan (2) *pathways/waypower* (perencanaan untuk mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan.

Terdapat beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *hope* pada diri seseorang. Hal yang perlu diperhatikan adalah *goal-setting*. Seseorang perlu mengetahui apa yang menjadi tujuannya sehingga ia tahu apa yang dituju dan cara yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Selain itu, orang tersebut perlu melakukan *stepping* untuk meningkatkan *hope* dalam dirinya. *Stepping* itu sendiri merupakan suatu cara untuk menjabarkan setiap langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Hal terakhir yang dapat meningkatkan *hope* adalah *reward*. *Reward* mampu mendorong seseorang untuk mencapai harapannya sehingga akan termotivasi untuk bekerja.

#### d. *Resiliency*

Resiliensi bisa didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab. Seseorang yang memiliki kemampuan resiliensi yang tinggi mampu untuk belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi.

### **C. Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement***

*Psychological Capital* merupakan tahap perkembangan positif pada diri individu yang ditandai dengan adanya memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas tersebut, membuat atribusi yang positif

(*optimism*) tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan, tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dan keberhasilan, ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*) bahkan lebih, untuk mencapai kesuksesan (Luthans & Youssef, 2007). Budiharjo (2014) menyatakan bahwa perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan dengan *psychological capital* yang kuat akan membuat karyawan berkomitmen kuat dengan pekerjaannya. Karyawan akan bersemangat dan senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka tidak memikirkan waktu kerja dan rewards yang diterima. Menurut Luthans dkk, (2007) individu dengan *psychological capital* yang tinggi dapat beradaptasi dan fleksibel dalam memutuskan sesuatu untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. *Psychological capital* juga membantu karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan yang lebih tinggi di dalam pekerjaannya.

Costantini dkk, (2016) menyatakan bahwa dalam *work engagement*, *psychological capital* dianggap sebagai *personal resources* yang dapat meningkatkan *work engagement*. Hal tersebut disebabkan karena karyawan akan terlibat aktif dalam pekerjaannya dan percaya bahwa mereka mampu untuk memenuhi tuntutan kerja, serta optimis, berpartisipasi dan berperan aktif dalam organisasinya (Xanthopoulou dkk, 2007). *Work engagement* adalah suatu keadaan positif, memiliki motivasi, dan pandangan terhadap kondisi kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan absorpsi (Schaufeli dkk, 2010). Sehingga semakin tinggi karyawan memiliki *psychological capital* maka akan diikuti dengan semakin tingginya *work engagement* dalam diri karyawan.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT Amanah Insanillahia Batusangkar.