

## IMPACT OF SOCIAL SUPPORT, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, AND WORKPLACE SPIRITUALITY TO EMPLOYEE ENGAGEMENT AT COMPANY

Alviyanti Herlina  
[alviyantihelina@gmail.com](mailto:alviyantihelina@gmail.com)  
Anggota HIMPSI Provinsi Jawa Barat

Abdul Mujib  
[Abdul.mujib@uinjkt.ac.id](mailto:Abdul.mujib@uinjkt.ac.id)  
Fakultas Psikologi UIN Syarif  
Hidayatullah Jakarta

### Abstract

*All companies expect their employees better in terms of work performance, able to adapt to changes in the working environment, able to adapt the organizational culture so that employees are able to commit the company to achieve its goals. In other words, companies need a lot of employees are tied to the company. This study was conducted to determine the effect of social support, psychological capital, and workplace spirituality to the company's employee engagement. The total population of 280 employees of PT Tunas Jaya Makmur Abadi and sampled 266 employees of production taken using purposive sampling technique. The results showed that the four dimensions of social support (a real support, information support, emotional support, and implicit support) not significant effect on employee engagement, three-dimensional psychological capital (self-efficacy, optimism, and resilience), two dimensions of workplace spirituality (inner life and belonging to a community) that significantly influence employee engagement. Researchers hope the implications of this study can be reviewed and could be developed in future studies. For example, by adding other variables related to employee engagement that may have a bigger impact on employee engagement.*

**Keyword :** *Employee engagement, Social Support, Modal Psychologis, Workplace, Spirituality*

### Abstrak

Perusahaan membutuhkan banyak karyawan yang memiliki ikatan kuat pada perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh dukungan sosial, modal psikologis, dan spiritualitas dalam pekerjaan terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan. Populasi sebanyak 280 karyawan PT Tunas Jaya Makmur Abadi dengan sampel sebanyak 266 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian membuktikan modal psikologis (efikasi diri, optimisme, dan resiliensi), spiritualitas dalam pekerjaan (kehidupan batin dan perasaan terhubung dengan komunitas) berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan. Peneliti berharap implikasi dari penelitian ini dapat dikaji kembali dan dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya. Misalnya, dengan menambah variabel lain yang terkait dengan keterikatan karyawan yang mungkin mempunyai pengaruh lebih besar terhadap keterikatan karyawan.

**Kata kunci:** Keterikatan Karyawan, Dukungan Sosial, Modal Psikologis, Spiritualitas dalam Pekerjaan.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping itu manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan untuk bersaing. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting (Federman, 2009).

Setelah sumber daya manusia diperoleh oleh perusahaan atau organisasi, perlu dilakukan pengembangan yakni pengembangan *knowledge, skill, ability*, sikap dan kreatifitas karyawan melalui pelatihan-pelatihan, promosi jabatan, dan melakukan *performance appraisal* guna menemukan kekurangan-kekurangan aspek-aspek dalam diri karyawan untuk segera diperbaiki dan ditingkatkan. Tantangan yang dihadapi perusahaan seperti mengurangi *turnover* (kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya) karyawan, mengurangi perilaku menekan atau tekanan yang dilakukan oleh rekan kerja maupun atasan terhadap karyawan yang menyebabkan karyawan mudah stres dalam bekerja, komunikasi yang tidak baik antara atasan dan bawahan dan sebaliknya, perubahan lingkungan kerja seperti adanya teknologi baru, dan tantangan yang lain yang akan mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Federman, 2009).

Lebih lanjut, menurut Federman (2009) mengungkapkan keterikatan karyawan pada perusahaan dalam jangka panjang dimulai dengan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan serta diantara rekan kerja sehingga menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang terikat pada perusahaan dan berkomitmen untuk organisasi akan berdampak pada keuntungan perusahaann termasuk dapat meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi dan *turnover* (kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya) karyawan yang lebih rendah. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa semua perusahaan berusaha agar dapat meningkatkan keterikatan karayawan dalam sebuah perusahaan.

Penulis melakukan studi pendahuluan mengenai keterikatan karyawan pada perusahaan dengan memberikan kuesioner skala keterikatan karyawan kepada karyawan PT Tunas Makmur Jaya Abadi perusahaan manufaktur di kawasan Jababeka, Cikarang Bekasi dengan total 71 karyawan pada Rabu, 11 Mei 2016 dan menggunakan teknik wawancara langsung kepada staf *HR (Human Resources)* dan karyawan PT Tunas Makmur Jaya Abadi pada Senin dan Selasa, 16 dan 17 Mei 2016. Hasil survey dengan menyebarkan kuesioner skala keterikatan karyawan kepada 71 karyawan PT Tunas Makmur Jaya Abadi bahwa tingkat keterikatan karyawan adalah 42 % hal ini menyatakan bahwa, tingkat keterikatan karyawan pada perusahaan relatif rendah dikarenakan karyawan belum memahami tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, karyawan bekerja hanya fokus pada tugas masing-masing *atau job description* yang telah dijabarkan setiap departemen, bukan fokus pada tujuan dan nilai dalam bekerja. Selain itu juga kurangnya dukungan dari rekan kerja juga atasan mengenai peningkatan performa kerja.

Menurut staf *HR (Human Resources)* PT Tunas Makmur Jaya Abadi, karyawan yang tidak terikat dikarenakan ketika bekerja, karyawan dengan *performance* yang tinggi bahkan mampu menghasilkan produktivitas melebihi target yang telah ditentukan ketika diamati langsung meskipun tidak diberikan arahan oleh *supervisor*, berbeda ketika *supervisor* tersebut sedang tidak mengamati secara langsung, mereka akan bekerja hanya mampu mencapai target harian yang telah ditentukan perusahaan dan tidak melebihi target harian. Jika hal tersebut terus terjadi, maka perusahaan akan semakin sulit mendapatkan karyawan yang terikat tinggi sebagai modal perusahaan guna untuk mencapai kemajuan perusahaan. Selain itu, tingkat *turnover* (kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya) yang cukup tinggi. (wawancara dengan staf *HR (Human Resources)* PT Tunas Makmur Jaya Abadi pada Senin, 16 Mei 2016) Selain hal tersebut, staf *HR (Human Resources)* PT Tunas Makmur Jaya Abadi mengatakan, selama ini yang menyebabkan keterikatan karyawan tinggi adalah ketika karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, baik dari segi perubahan SDM maupun adanya teknologi baru untuk mendukung kinerja kerja karyawan, dan faktor lainnya adalah adanya kesempatan atau peluang karyawan untuk menjadi bagian dalam promosi jabatan di perusahaan yang dapat menyebabkan keterikatan karyawan tinggi. keterikatan karyawan akan tinggi ketika karyawan diberikan peluang untuk mengembangkan *skills* mereka yang tidak hanya berhubungan dengan *job description* saja, tetapi untuk mendalami lebih mengenai *job description* dengan cara pihak perusahaan mengadakan *training and development* untuk semua karyawan baik untuk karyawan bagian produksi atau karyawan bagian *office*. (staf *HR (Human Resources)* PT Tunas Makmur Jaya Abadi pada Senin, 16 Mei 2016)

Kemudian, hasil wawancara kepada 5 orang karyawan bagian produksi dan *office* yang bekerja di PT Tunas Makmur Jaya Abadi di wilayah Cikarang mengatakan bahwa, mereka akan terikat dengan perusahaan dimana mereka bekerja jika *supervisor* dan rekan kerja bersikap baik dalam arti memberikan semangat dan mendukung satu sama lain secara langsung, membantu ketika ada hal yang tidak dimengerti baik dalam situasi kerja maupun diluar jam kerja, sedangkan selama ini kebanyakan dari rekan kerja bersikap apatis atau tidak peduli satu sama lain, tidak memperdulikan apakah ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Jika dimintai bantuan, mereka cenderung mengabaikan dan menyarankan untuk meminta bantuan langsung kepada *supervisor*, sedangkan *supervisor* sendiri tidak setiap hari mengamati bagaimana karyawan bekerja, dan tidak setiap hari juga mendatangi langsung ketika karyawan sedang bekerja juga bertanya kendala apa yang karyawan hadapi mengenai pekerjaannya. (wawancara dengan karyawan bagian PT Tunas Makmur Jaya Abadi pada Selasa, 17 Mei 2016)

Tidak hanya itu menurut karyawan, tinggi redahnya pendapatan atau gaji yang mereka dapat setiap bulannya merupakan salah satu faktor yang akan membuat mereka memiliki keterikatan karyawan yang tinggi pada perusahaan. Selanjutnya, kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan mempengaruhi karyawan mampu terikat pada perusahaan. Selain itu, keterikatan karyawan akan tinggi jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja, telah memahami

lebih detail mengenai *job description*, mampu beradaptasi dengan perubahan yang sering terjadi dalam lingkungan kerja, dan karyawan mengetahui bahwa perusahaan membutuhkan dirinya sebagai karyawan yang akan membantu perusahaan untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan, guna memberikan kontribusi kepada perusahaan maka dari itu karyawan bekerja dengan penuh antusiasme. (wawancara dengan karyawan bagian PT Tunas Makmur Jaya Abadi pada Selasa, 17 Mei 2016)

## **KAJIAN TEORI**

Dalam literatur psikologi, konsep keterikatan karyawan pertama kali dikembangkan oleh Kahn pada tahun 1990 dengan sebutan *keterikatan personal* dalam pekerjaan. Namun di beberapa literatur penelitian, *keterikatan personal* disebut dengan keterikatan karyawan pada perusahaan. Kahn (1990) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai “*the harnessing of organization members’ selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally and mentally during role performances.*” Hal ini berarti keterikatan karyawan merupakan keadaan karyawan dari sebuah perusahaan yang mengidentifikasi dirinya sebagai anggota perusahaannya. Dalam keterikatan karyawan, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara kognitif, emosional, dan fisikal dalam menunjukkan performa kinerjanya.

Marciano (2010) menyatakan bahwa sikap apatis adalah ciri khas dari karyawan tidak terikat pada perusahaan, dimana menurut karyawan yaitu Saya tidak peduli. Mereka tidak mengambil kebanggaan dalam pekerjaan mereka. Perhatian utama mereka adalah untuk mencari tahu bagaimana sedikit yang bisa mereka lakukan dan bekerja masih dengan tujuan mendapatkan gaji yang tinggi. Tidak ada organisasi yang akan sukses tanpa adanya orang-orang yang bergerak didalamnya.

Namun demikian, salah satu tantangan terbesar perusahaan bukan hanya bagaimana mendidik, melatih dan mengembangkan karyawan sehingga memiliki keterampilan yang memadai, tetapi juga bagaimana meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan sehingga, karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dari penjelasan diatas, penulis melihat banyak sekali masalah dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia termasuk karyawan dalam suatu perusahaan dan salah satu masalahnya adalah keterikatan karyawan pada perusahaan. Soebandono (dalam Kurniadewi, 2012) meneliti mengenai keterikatan karyawan. Penelitian tersebut terinspirasi dari keterikatan individu pada apa yang dikerjakannya seperti militer, guru, pelatih olahraga dan abdi dalem keraton. Meskipun dianggap kurang memiliki pendapatan yang cukup, banyak individu yang tetap setia mengerjakan tugas dan profesinya dengan penuh tanggung jawab. Mereka tetap memperlihatkan keterikatan kerja, bangga menjalankan peran dalam pekerjaan dan mau menerima dengan segala konsekuensi yang diberikan. Menurut peneliti apa yang dipaparkan oleh Soebandono (dalam Kurniadewi, 2012) banyak terjadi di lingkungan kerja saat ini. Fenomena ini menjadi pertanyaan bagi peneliti - Mengapa individu memiliki

keterikatan karyawan? Faktor apa yang membuat keterikatan karyawan begitu tinggi pada perusahaan?

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan dukungan sosial, modal psikologis, dan spiritualitas dalam pekerjaan terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan. Untuk itu penulis mengangkat judul “Pengaruh Dukungan sosial, Modal psikologis, dan Spiritualitas dalam pekerjaan terhadap Keterikatan karyawan pada perusahaan”.

## METODE PENELITIAN

### Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi pada PT Tunas Jaya Makmur Abadi yang bekerja di bidang industri manufaktur di wilayah Cikarang Jababeka. Karakteristik sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan bagian produksi pada PT Tunas Jaya Makmur Abadi telah bekerja selama minimal 1 tahun
2. Usia 20 sampai dengan 40 tahun
3. Laki-laki dan perempuan

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 266 orang, disesuaikan dengan kemampuan penulis berdasarkan pertimbangan waktu dan dana sampel dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *non-probability sampling*, yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. Penulis melakukan penelitian secara langsung dengan memberikan kuisioner kepada karyawan bagian produksi PT Tunas Jaya Makmur Abadi di wilayah Cikarang Jababeka.

### Instrumen penelitian

Terdapat empat alat ukur yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, yaitu :

1. Instrumen keterikatan karyawan pada perusahaan

Alat ukur yang dikembangkan oleh Seobandono (dalam Kurniadewi, 2012) mengenai keterikatan kerja karyawan memiliki tiga dimensi yang merupakan suatu kesatuan yang tak terpisahkan yaitu keterikatan kerja secara kognitif, keterikatan kerja secara emosional dan keterikatan kerja secara fisik berdasarkan teori Kahn (1990) dengan setiap dimensi memiliki 10 item

2. Instrumen Dukungan Sosial

Dalam penelitian ini, skala dukungan sosial disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Taylor (2006). Dukungan sosial diukur dengan menggunakan kuisioner dukungan sosial yang disusun peneliti. Alat ukur dukungan sosial terdiri dari 16 item.

3. Instrumen Modal Psikologi

Dalam melakukan pengukuran terhadap Modal Psikologis peneliti mengacu kepada *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)*. PCQ dikembangkan oleh Luthans, et.al (2007). *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* terdiri dari 24 item.

#### 4. Instrumen Spiritualitas

Untuk mengukur spiritualitas dalam pekerjaan terdapat alat ukur baku yang telah disarankan oleh Ashmos dan Duchon (2000) yaitu *Workplace Spisitality Place*. Alat ukur ini mengukur tiga dimensi spiritualitas dalam pekerjaan yaitu kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas. Namun, penulis memodifikasi alat ukur spiritualitas dalam pekerjaan yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi spiritualitas dalam pekerjaan yang dikembangkan oleh Ashmos dan Duchon (2000) dengan jumlah 15 item.

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil Uji Hipotesis

Nilai perolehan *R square* yaitu sebesar 0,438 atau 43,8 % artinya proporsi varians dari keterikatan karyawan dijelaskan oleh dukungan nyata, dukungan informasi, dukungan emosional, dukungan implisit, efikasi diri, optimisme, harapan, resiliensi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas sebagai *independent variable* adalah sebesar 43,8 % sedangkan 56,2 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Untuk lebih jelas bisa melihat tabel berikut ini.

**Tabel 1**  
*Analisis Regresi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 <sup>a</sup>	0,438	0,414	7,06568

#### Anova keseluruhan IV terhadap DV

**Tabel 2**  
*Anova*

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9885,359	11	898,669	18,001	,000 <sup>b</sup>
	Residual	12680,662	254	49,924		
	Total	22566,021	265			

Jika melihat kolom sig diketahui bahwa sig (< 0,05) maka hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari dukungan nyata, dukungan informasi, dukungan emosional, dukungan implisit, efikasi diri, optimisme, harapan, resiliensi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas sebagai *independent variable* terhadap keterikatan karyawan tidak diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari dukungan nyata, dukungan informasi, dukungan emosional, dukungan implisit pada dukungan sosial, efikasi diri, optimisme, harapan, resiliensi pada modal psikologi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas pada spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan.

**Koefisien Regresi****Tabel 3***Koefisien regresi*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-30,697	9,161		-3,351	,001
DukNyat	,082	,069	,057	1,176	,241
DukIN	,121	,074	,089	1,623	,106
DukEmo	,102	,126	,068	,811	,418
DukImp	,059	,089	,034	,659	,510
EFDI	,253	,073	,194	3,469	,001
OPTIM	,229	,075	,161	3,036	,003
HARAP	,068	,115	,050	,586	,558
RESILIENSI	,249	,079	,173	3,161	,002
KEHBAT	,240	,060	,200	4,033	,000
MAKNA	,021	,138	,007	,155	,877
PERKOM	,191	,076	,137	2,519	,012

Berdasarkan tabel di atas dapat dipaparkan persamaan regresi sebagai berikut:

Keterikatan karyawan = -30,697 + 0,082 dukungan nyata + 0,121 dukungan informasi + 0,102 dukungan emosional + 0,059 dukungan implisit + 0,253 efikasi diri\* + 0,229 optimisme\* + 0,068 harapan + 0,249 resiliensi\* + 0,240 kehidupan batin\* + 0,021 makna dan tujuan bekerja + 0,191 perasaan terhubung dengan komunitas\*

Keterangan: signifikan (\*)

**Proporsi varian**

Untuk proporsi varians dari masing-masing *Independent variable* terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan terdapat lima variabel yang secara signifikan memberikan sumbangan terhadap varians keterikatan karyawan pada perusahaan, yaitu:

1. Sub-variabel efikasi diri pada variabel modal psikologis memberikan sumbangan sebesar 7,4% terhadap varians keterikatan karyawan.
2. Sub-variabel optimism pada variabel modal psikologis memberikan sumbangan sebesar 5,4% terhadap varians keterikatan karyawan.
3. Sub-variabel resiliensi pada variabel modal psikologis memberikan sumbangan sebesar 3,2% terhadap varians keterikatan karyawan.
4. Sub-variabel kehidupan batin pada variabel spiritualitas dalam pekerjaan memberikan sumbangan sebesar 4,0% terhadap varians keterikatan karyawan.
5. Sub-variabel perasaan terhubung dengan komunitas pada variabel spiritualitas dalam pekerjaan memberikan sumbangan sebesar 1,4% terhadap varians keterikatan karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab 4, kesimpulan dari penelitian ini adalah “terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel dukungan sosial (dukungan nyata, dukungan informasi, dukungan emosional, dukungan implisit), modal psikologis (efikasi diri, optimismes, harapan, resiliensi,), dan spiritualitas dalam pekerjaan (kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, perasaan terhubung dengan komunitas) terhadap keterikatan karyawan.” Hal ini berarti bahwa hipotesis nihil yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh variabel dukungan sosial (dukungan nyata, dukungan informasi, dukungan emosional, dukungan implisit), modal psikologis (efikasi diri, optimismes, harapan, resiliensi), dan spiritualitas dalam pekerjaan (kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, perasaan terhubung dengan komunitas) terhadap keterikatan karyawan.

Dilihat dari signifikan tidaknya koefisien regresi dari dukungan nyata, dukungan informasi, dukungan emosional, dukungan implisit, efikasi diri, optimisme, harapan, resiliensi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas sebagai *independent variable* ditemukan terdapat 5 koefisien regresi yang signifikan yaitu efikasi diri, optimisme, resiliensi, kehidupan batin, dan perasaan terhubung dengan komunitas.

Jika dilihat dari signifikan atau tidaknya proporsi varians sumbangan kontribusi dukungan nyata, dukungan informasi, dukungan emosional, dukungan implisit, efikasi diri, optimisme, harapan, resiliensi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas sebagai *independent variable* yang signifikan memberikan sumbangan dari nilai terbesar hingga terkecil yaitu dukungan informasi, dukungan implisit, efikasi diri, optimisme, kehidupan batin, dukungan nyata, usia, resiliensi, dukungan implisit, dan perasaan terhubung dengan komunitas.

### Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami individu terkait keterikatan karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab 4, peneliti akan membahas diskusi mengenai kesebelas *independent variable* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sub-variabel dukungan nyata pada variabel dukungan sosial, sub-variabel dukungan informasi pada variabel dukungan sosial, sub-variabel dukungan emosional pada variabel dukungan sosial, sub-variabel dukungan implisit pada variabel dukungan sosial, sub-variabel efikasi diri pada variabel modal psikologis, sub-variabel optimismes pada variabel modal psikologis, sub-variabel harapan pada variabel modal psikologis, sub-variabel resiliensi pada variabel modal psikologis, sub-variabel kehidupan batin pada variabel spiritualitas dalam pekerjaan, sub-variabel makna dan tujuan bekerja pada variabel spiritualitas dalam pekerjaan, sub-perasaan terhubung dengan komunitas pada variabel spiritualitas dalam pekerjaan terhadap *dependent variable* yaitu keterikatan karyawan dan juga akan membahas penelitian dan literatur terdahulu mengenai dukungan nyata, dukungan informasi, dukungan emosional, dukungan implisit, efikasi diri, optimisme, harapan, resiliensi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan

komunitas sebagai *independent variable* yang digunakan dalam penelitian ini yang dikaitkan dengan *dependent variable* tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan sub-variabel dukungan nyata pada variabel dukungan sosial, sub-variabel dukungan informasi pada variabel dukungan sosial, sub-variabel dukungan emosional pada variabel dukungan sosial, sub-variabel dukungan implisit pada variabel dukungan sosial terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ArunKuma, K. r, dan Renugadevi, R. (2013) yang menyatakan bahwa dukungan sosial mempengaruhi keterikatan karyawan. Demikian pula, penelitian dari Siddhanta, Abhijit dan Roy, Debalina (2010) yang menyatakan bahwa, hubungan dengan rekan kerja atau anggota tim yaitu hubungan dengan rekan secara signifikan meningkatkan tingkat keterikatan karyawan.

Menurut penulis, variabel dukungan sosial dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan dengan keterikatan karyawan pada perusahaan karena, kemungkinan yang pertama adalah alat ukur yang di konstruk oleh penulis tidak menggambarkan secara spesifik mengenai dukungan sosial pada karyawan di tempat kerja, melainkan menggambarkan dukungan sosial yang bersifat umum. Kemungkinan kedua adalah persebaran nilai responden untuk masing-masing sub-variabel dukungan sosial nilainya relatif rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sub-variabel efikasi diri pada variabel modal psikologis, sub-variabel optimisme pada variabel modal psikologis, sub-variabel resiliensi pada variabel modal psikologis, sub-variabel kehidupan batin pada variabel spiritualitas dalam pekerjaan, dan sub-variabel perasaan terhubung dengan komunitas pada variabel spiritualitas dalam pekerjaan terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan.

Selanjutnya, dari hasil analisis data variabel lainnya yaitu sub-variabel efikasi diri, optimisme, resiliensi, dan harapan pada variabel modal psikologis, dimana dalam penelitian hanya sub-variabel efikasi diri, optimisme, dan resiliensi pada variabel modal psikologis yang memiliki pengaruh signifikan dengan keterikatan karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian skripsi ini, sama dengan hasil penelitian oleh Herbert (2011) yang mengungkapkan bahwa, modal psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan karyawan. Meskipun demikian, Herbert (2011) yang menjelaskan bahwa, dari hasil penelitiannya hanya dimensi optimisme dan efikasi diri, muncul sebagai dua prediktor terkuat yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Kemudian, hasil penelitian lainnya oleh Sihag, Priyanka dan Sarikwal, Lovy (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara modal psikologis dan keterikatan karyawan dengan koefisien standar regresi 0,67 dan p-value <0,001. Selanjutnya, berbeda dengan penelitian yang oleh Kurniadewi (2012) bahwa modal psikologis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Lebih lanjut, hasil analisis data lainnya, yaitu kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas dimana dalam penelitian ini terdapat 2 dimensi spiritualitas di tempat kerja yaitu kehidupan batin, dan perasaan terhubung dengan komunitas yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan. Sedangkan dimensi

makna dan tujuan bekerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hasil penelitian skripsi ini, sejalan dengan hasil penelitian oleh Duchon dan Plowman (2005) mengemukakan bahwa, spiritualitas memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas tinggi akan membuat keterikatan karyawan tinggi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan lebih tinggi pula.

Secara keseluruhan, penulis menemukan adanya perbedaan hasil penelitian dengan hasil penelitian terdahulu, seperti adanya perbedaan jumlah sampel (jumlah, kriteria, budaya), tempat penelitian, maupun alat ukur yang digunakan menjadi yang utama penyebab dari perbedaan hasil penelitian.

### **Saran**

Pada penelitian ini ditemukan bahwa proporsi varians dari keterikatan karyawan yang dijelaskan semua *independent variable* yaitu dukungan nyata, dukungan informasi, dukungan emosional, dukungan implisit, efikasi diri, optimisme, harapan, resiliensi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas sebagai *independent variable* adalah sebesar 43,8 % sedangkan 56,2 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya meneliti dan menganalisa pengaruh variabel-variabel lain seperti *leadership, workplace well-being, compensation, training and career development, rewards and recognition*, sehingga didapatkan proporsi varians yang lebih tinggi dibanding penelitian ini. Kemudian pada penelitian ini ditemukan terdapat 5 variabel yang berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan yaitu efikasi diri, optimisme, resiliensi, kehidupan batin, dan perasaan terhubung dengan komunitas sehingga penulis menyarankan agar variabel tersebut dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, Smitha Syed. (2013). a study on employee engagement in cochin international airport limited. *Drishtikon: A Management Journal Volume 4 Issue 1 Sept. 2012-March 2013*
- Apriani, Indri, (2009). Hubungan iklim organisasi dengan loyalitas karyawan PT. NAGHAYASHA RAHARDJA JAKARTA. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta
- ArunKuma, K. r, & Renugadevi, R. (2013). antecedents and consequences of employee engagement- a hypothetical approach. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 9, Issue 3 (Mar. - Apr. 2013)*
- Ashmos, Donde. P & Duchon, Dennis. (2000). Spirituality at work a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry, Vol. N. 2*
- Chairunnisa, Eka, Sarah, (2014). Pengaruh modal psikologis, spiritualitas di tempat kerja, dan sumber daya pekerjaan terhadap totalitas kerja. *Skripsi* Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta
- Cook, Sarah. (2008). *The essential guide to employee engagement better business performance through staff satisfaction*. USA: Kogan Page Limited
- Dickson, D. A. (2011). *Fostering employee engagement*. Amherst: HRD Press. Available from books.google.com

- Duchon dan Plowman. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance, *The leadership quarterly*, 16(5), 807-833. doi: 10.1016/j.leaue.2005.07.008
- Fatnawati, Aini, (2013). Pengaruh keterikatan kerja karyawan dan kepribadian terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT SPV. *Skripsi* Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta
- Federman, Brad. (2009). *Employee engagement*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc. All rights reserved.
- Ferguson, Amanda. (2007). Employee engagement: *does it exist, and if so, how does it so, how does it relate to performance, other constructs, and individual differences?*
- Gallup; Harter, Schmidt, Killham, Agrawal. (2009). *Q12 Meta-analysis: The Relationship between engagement at work and organizational outcomes*
- Garber, Peter R. (2007). *50 Activities for employee engagement*. (U.S. and Canada): HRD Press, Inc.
- Herbert, Marthine. (2011). An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement. *Tesis*. Presented In Partial Fulfilment Of The Requirements For The Degree Of Masters Of Commerce (Industrial Psychology) At The University Of Stellenbosch
- J, Anitha. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management Vol. 63 No. 3, 2014 pp. 308-323*
- Jewell, Albert. (2004). *Ageing, spirituality and well-being*. 11-26. New York: Jessica Kingsley Publishers. Available from books.google.com
- Kahn, William A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy Of Management Journal*, 33, 4; Proquest, Pg. 692
- Kular, Sandeep., Gatndby, Mark., Rees, Chris, Soane, Emma. & Trus, Katie. (2008). Employee engagement: A literature review. *Working paper series*, 19. <http://eprints.kingston.ac.uk/4192/1/19wempen.pdf>
- Kurniadewi, Elisa. (2012). Psychological capital dan workplace well-being sebagai prediktor terhadap employee engagement. *Tesis*. Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, Fred., Norman, Steven M., Avolio, Bruce J. & Avey, James B., (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of organizational behavior*, 29, 219-238. doi: 10.1002/job.2008.507
- Marciano, Paul L. (2010). *Carrots and sticks don't work build a culture of employee engagement with the principles of respect*. New York: McGraw-Hill
- Markos, Solomon & Sridevi, M. Sandhya. (2010). *Employee engagement: the key to improving performance*. *International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 12*

- Nugraha, Dwidya, Danar. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan modal psikologis terhadap komitmen organisasi. *Skripsi* Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta
- Owor, Joseph Jakisa (2015). HR practices and ocb: mediating role of employee engagement in soft drink firms in uganda. *International Journal of Business and Social Science Vol. 6, No. 9(1); September 2015*
- Paramitha, Amelia. (2015). Pengaruh tuntutan pekerjaan dan modal psikologis terhadap kinerja tugas. *Skripsi* Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta
- Saks, M. Alan. & Rotman, Joseph L. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology Vol. 21 No. 7, 2006 pp. 600-619 q Emerald Group Publishing Limited 0268-3946 DOI 10.1108/02683940610690169*
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315*
- Schaufeli, Wilmar & Bakker, Arnold (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. © Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University
- Sherbourne, C. D, & Stewart, A. L. (1991). Character strengths and virtues a. *Journal of Soc, Sci, Med, 32 (6), 705-714*
- Siddhanta, Abhijit & Roy, Debalina (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research, ISSN 2229 – 3795*
- Sihag, Priyanka & Sarikwal, Lovy (2014). Impact of psychological capital on employee engagement: a study of it professionals in indian context. *Management Studies and Economic Systems (MSES), 1 (2), 127-139, Autumn 2014*
- Sufya, Haya Dina. (2015). Pengaruh modal psikologis, budaya organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. *Tesis*. Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Taylor, E, S. (2006). *Health psychology 8th edition*. New York: McGraw-Hill Higher Companies
- Umar, J. (2011). *Analisis konfirmatori. Bahan ajar peminatan psikometri*, Tidak di Publikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta
- Vance, Robert J. (2006). *Employee engagement and commitmen*. United State of America: SHRM Foundation
- Xu, Jessica & Helena Thomas, Cooper. (2010). How can leaders achieve high employee engagement? *Leadership & Organization Development Journal Vol. 32 No. 4, 2011 pp. 399-416*
- Zulni, Laitanusyifa. (2014). Pengaruh grattitude, emotional intelligence dan social support terhadap psychological well-being remaja panti asuhan. *Skripsi* Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta