

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti jurnal maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Modal Psikologi

Modal psikologi, atau *Psychological Capital*, merupakan konsep penting dalam psikologi positif yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Konsep ini meliputi empat elemen utama yaitu efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. Dimana, Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas; optimisme adalah sikap positif terhadap masa depan; harapan adalah motivasi untuk mengejar tujuan; dan resiliensi adalah kemampuan untuk pulih dari kesulitan. Bersama-sama, elemen-elemen ini membantu individu untuk mencapai kesuksesan baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

2.1.1.1 Definisi Modal Psikologi

Ada berbagai teori mengenai modal psikologi yang dipaparkan oleh beberapa ahli. Saraswati (2019) menyatakan bahwa:

“Psychological capital is a consequence of positive organizational behavior and is defined as an individual's positive psychological development characterized by the confidence (self-efficacy) to undertake and expend effort that required to successfully complete difficult tasks, positive judgments (optimism) about current and future success, persistence toward goals and, if necessary, redirecting paths toward goals (hope) to achieve success and when faced with difficulties and adversity, sustaining and recovering and even going beyond (resilience) to achieve success.”

Dimana Modal Psikologis merupakan sebuah perilaku positif di organisasi, yang memungkinkan individu untuk berkembang dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Selanjutnya, Da *et al.*, (2021) menyatakan bahwa:

“PsyCap is proposed as a common underlying capacity considered critical to human motivation, cognitive processing, striving for success, and resulting performance in the workplace.”

Dimana *Psychological Capital* atau Modal Psikologi merupakan sebuah kapasitas psikologis yang positif dan dapat diukur, yang mana memiliki potensi untuk dikembangkan serta dikelola guna meningkatkan performa kerja.

Sedangkan, Sudja'i *et al.*, (2021) mengartikan Modal psikologis yang merupakan kondisi perkembangan psikologis yang positif pada individu, yang terbentuk saat kondisi baik dan berperan sebagai penyangga ketika menghadapi situasi yang kurang menguntungkan.

Saputri (2021) menambahkan bahwa konsep ini mencakup keadaan positif psikologi manusia yang berkembang dan memiliki ciri-ciri seperti kepercayaan diri dalam segala tugas, optimisme, harapan, kemampuan bertahan dan maju ketika menghadapi kesulitan.

Adapun pengertian Modal Psikologi menurut Luthans & Broad (2022) yaitu:

“PsyCap defined as a state-like positive organizational behavior aimed at improving performance in the workplace.”

Dengan arti bahwa Modal Psikologis mencakup kondisi mental positif yang dimiliki individu, yang mendukung dan mendorong kreativitas serta inovasi dalam menghadapi berbagai tantangan. Dengan demikian, PsyCap adalah aset berharga yang dapat membantu individu tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dalam berbagai situasi kerja.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1
Definisi Modal Psikologi Menurut Para Ahli

MODAL PSIKOLOGI			
NO	TAHUN	SUMBER/ REFERENSI	DEFINISI
1	2019	Saraswati	Modal psikologis merupakan kondisi mental positif yang dimiliki oleh individu yang dapat membantu serta mendorong individu untuk selalu kreatif dan inovatif dalam mengatasi tantangan yang ada.
2	2021	Da <i>et al.</i> ,	Modal Psikologi atau Psychological Capital (PsyCap) adalah kapasitas psikologis positif individu yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja
3	2021	Sudja'i <i>et al.</i> ,	Modal psikologis merupakan keadaan perkembangan psikologis positif individu
4	2021	Saputri	Modal psikologis merupakan keadaan positif psikologi manusia yang berkembang dan mencakup ciri-ciri seperti kepercayaan diri dalam segala tugas, optimisme, harapan, kemampuan bertahan dan maju ketika menghadapi kesulitan.
5	2022	Luthans & Broad	Modal psikologis merupakan pengembangan dari psikologi positif yang menekankan pada kekuatan dan kapasitas psikologis individu yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja.

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Modal Psikologi menurut para ahli pada tabel 2.1, maka penulis menggunakan pengertian dari Luthans & Broad (2022) yang memaparkan bahwa Modal psikologis merupakan pengembangan dari psikologi positif yang menekankan pada kekuatan dan kapasitas psikologis individu yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Modal Psikologi

Modal psikologis adalah kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan yang dimiliki seseorang atau kelompok. Modal psikologis dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, serta dapat mengurangi stress kerja (Da *et al.*, 2021). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi modal psikologis menurut Pujarina & Kumala (2019) antara lain:

1. Demografi

Faktor demografis seperti usia dan masa kerja mempengaruhi bagaimana seseorang menanggapi tantangan dan tekanan kerja; dengan bertambahnya usia dan pengalaman, individu cenderung mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola stres dan tekanan. Etnis dan jenis kelamin juga berkontribusi pada perspektif dan pendekatan terhadap pekerjaan, seringkali dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dan norma sosial.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan, termasuk kompleksitas tugas dan tingkat otonomi, dapat memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional. Tugas yang kompleks menantang karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi mereka, sementara otonomi meningkatkan motivasi dan inisiatif. Umpan balik yang konstruktif dan teratur dari atasan dan rekan kerja dapat mendorong pengembangan diri yang berkelanjutan.

3. Kepribadian

Kepribadian individu juga memainkan peran kunci; sifat optimis, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan ketekunan adalah aset yang berharga yang memperkuat modal psikologi. Sikap positif dan kemampuan untuk melihat peluang dalam kesulitan meningkatkan resiliensi, sementara keterbukaan dan ketekunan mendorong pembelajaran dan adaptasi yang berkelanjutan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan, bimbingan, dan penghargaan kepada karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan karyawan dalam bekerja.

2.1.1.3 Indikator Modal Psikologi

Menurut Sudj'i *et al.*, (2021) indikator Modal Psikologi mencakup:

1. Rasa Hormat, yang mengacu pada penghargaan terhadap individu dan kemampuan mereka
2. Kepercayaan, yang merupakan fondasi dari hubungan interpersonal dan organisasional yang sehat
3. Kewajiban, yang berkaitan dengan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas dan peran
4. Harapan, yang menunjukkan optimisme dan ekspektasi positif terhadap masa depan.

Sedangkan, menurut Luthans & Broad (2022) indikator Modal Psikologi meliputi:

1. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan konsep psikologis yang menggambarkan sejauh mana seseorang percaya bahwa ia mampu melakukan sesuatu dengan baik. Efikasi diri berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang menghadapi tantangan dan tugas-tugas yang sulit. Ini adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Selain itu, Efikasi diri dapat mempengaruhi motivasi, usaha, dan hasil yang dicapai oleh seseorang.

Efikasi diri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengalaman, umpan balik, model, dan suasana hati. Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena membuat mereka lebih berani menghadapi tantangan, lebih berinisiatif belajar, dan lebih gigih dalam mengatasi hambatan. Efikasi diri juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi, seperti komitmen, loyalitas, dan kepuasan kerja. Efikasi diri bukanlah sesuatu yang tetap, melainkan dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi oleh seseorang (Khildani *et al.*, 2021).

2. Optimisme

Optimisme adalah sikap mental yang mengharapkan hasil yang baik dan menghadapi tantangan dengan percaya diri. Optimisme membantu seseorang untuk tetap termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Optimisme juga berdampak positif pada kesehatan fisik dan mental seseorang. Dengan optimisme, seseorang dapat merasakan kepuasan dan kebahagiaan di tempat kerja (Selviana & Syarifah, 2021).

3. Harapan

Harapan dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mencapai tujuan yang diinginkan, serta memiliki motivasi yang cukup untuk berusaha menuju tujuan tersebut. Dengan kata lain, harapan melibatkan dua komponen utama: pemikiran jalur dan pemikiran agensi. Pemikiran jalur adalah kemampuan seseorang untuk merencanakan dan menemukan cara-cara yang efektif untuk mencapai tujuan. Pemikiran agensi adalah kemampuan seseorang untuk mengaktifkan dan mempertahankan motivasi yang

diperlukan untuk mengikuti rencana tersebut. Kedua komponen ini saling berinteraksi dan mempengaruhi tingkat harapan seseorang (Selviana & Syarifah, 2021).

4. Resiliensi

Resiliensi adalah aspek penting dalam psikologi yang mengacu pada kemampuan seseorang atau organisasi untuk pulih dari kesulitan. Dalam konteks individu, resiliensi berkaitan dengan kekuatan mental untuk mengatasi tekanan dan rintangan. Sementara itu, resiliensi organisasi berhubungan dengan kapasitas sebuah organisasi untuk bertahan dan berkembang meskipun menghadapi tantangan atau krisis. Kedua aspek ini penting karena menunjukkan bagaimana adaptasi dan pertumbuhan dapat terjadi bahkan dalam kondisi yang paling menantang sekalipun (Aula *et al.*, 2022).

Selanjutnya, dalam studi yang dilakukan oleh Saputri (2021), Kepuasan Hidup dianggap sebagai salah satu indikator penting dari modal psikologi. Kepuasan hidup adalah hasil dari evaluasi individu terhadap kualitas hidupnya dan berbagai aspek penting lainnya dalam hidup. Setiap aspek memiliki kontribusi terhadap tingkat kepuasan individu. Kepuasan hidup timbul dari interaksi individu dengan lingkungan mikro dan makro yang memberikan peluang bagi individu untuk mengembangkan dirinya secara eksternal (Nabila & Wahyuni, 2021).

Berdasarkan indikator-indikator yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 2
Indikator Modal Psikologi Menurut Para Ahli

MODAL PSIKOLOGI				
Saraswati (2019)	Da et al., (2021)	Sudj'i et al., (2021)	Saputri (2021)	Luthans & Broad (2022)
a) <i>Self Efficacy</i>	a) Efikasi Diri	a) Rasa hormat	a) Efikasi Diri	a) Efikasi Diri
b) <i>Optimism</i>	b) Harapan	b) Kepercayaan	b) Harapan	b) Harapan
c) <i>Hope</i>	c) Optimisme	c) Kewajiban	c) Optimisme	c) Optimisme
d) Resiliensi	d) Ketahanan (Resiliensi)	d) Harapan	d) Resiliensi	d) Resiliensi
			e) Kepuasan Kerja	

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan indikator-indikator mengenai Modal Psikologi pada tabel 2.2, maka penulis menggunakan indikator Luthans & Broad (2022) yaitu Efikasi Diri, Harapan, Optimisme, dan Resiliensi. Peneliti menggunakan indikator Luthans & Broad (2022) karena pada indikator Efikasi Diri, yang mengacu pada keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, dapat memprediksi motivasi dan persistensi dalam menghadapi kesulitan. Sedangkan, Harapan dapat mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi dan berusaha keras untuk mencapainya, sementara Optimisme membantu mereka dalam mempertahankan sikap positif meskipun menghadapi tantangan. Ketahanan atau Resiliensi adalah kunci dalam mengatasi stres dan pemulihan dari kegagalan. Dengan memahami hubungan antara indikator-indikator ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Selain itu, salah satu indikator Modal Psikologi yang meliputi Optimisme sesuai dengan fenomena yang terjadi di Perusahaan.

Sementara itu, kepuasan kerja pada indikator yang disebutkan oleh Saputri (2021) tidak digunakan sebagai indikator modal psikologi karena walaupun

berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja lebih dianggap sebagai hasil dari modal psikologi, bukan sebagai komponen penyusunnya.

2.1.2 Komitmen

Komitmen organisasi adalah konsep mendasar yang mencerminkan loyalitas dan dedikasi yang dimiliki seseorang terhadap organisasinya. Komitmen organisasi mencakup keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan yang dirasakan seseorang, yang pada gilirannya mempengaruhi keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Membangun komitmen ini melibatkan penciptaan lingkungan yang mendukung yang menumbuhkan kepercayaan, nilai-nilai bersama, dan rasa kebersamaan di antara para anggotanya.

2.1.2.1 Definisi Komitmen

Komitmen organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh para ahli di bidangnya, adalah dedikasi karyawan terhadap organisasi mereka dan kemauan untuk bekerja melebihi panggilan tugas. Na-Nan *et al.*, (2021) menekankan bahwa:

“Organizational commitment is the perception that employees have about the organization in two aspects: behavioral commitment by accepting the purpose, values and culture of the organization and behavioral commitment by respecting the purpose, organizational values and culture.”

Dengan artian bahwa Komitmen adalah persepsi karyawan terhadap organisasi dengan dua aspek yang mencakup Komitmen Perilaku dengan menerima target, nilai, budaya organisasi, serta Komitmen Perilaku dengan kepatuhan terhadap target, nilai, dan budaya organisasi. Demikian pula, Putra (2021) menggambarkannya sebagai keputusan untuk tetap bertahan dalam suatu

organisasi, ditandai dengan perasaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi dan keyakinan yang kuat terhadap visi dan tujuan organisasi.

Donkor *et al.*, (2021) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan: *“Organizational commitment is the awareness and belief in which subordinates accept the organization's values, mission, vision, objections, and goals, are willing to work, and continue to be recognized as a part of the organization indispensable to the company and a force that will insure those who follow to a significant action plan for one or more goals.”*

Dengan artian Komitmen Organisasi dibedah menjadi tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, yang masing-masing mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dengan organisasi dan tujuannya. Dimensi-dimensi ini mencerminkan bagaimana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi, keinginan kuat mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan kesediaan mereka untuk melakukan lebih dari apa yang dituntut oleh pekerjaan mereka.

Astuti (2022) memperluas hal ini dengan mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi, yang diekspresikan melalui upaya yang mewakili organisasi, dengan keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan spesifiknya. Komitmen ini tercermin dari loyalitas karyawan yang berkelanjutan terhadap organisasi demi kesuksesan dan kemakmuran organisasi.

Sedangkan, Abraham *et al.*, (2023) mengartikan Komitmen Organisasi:

“Organizational commitment is a psychological state that reflects an employee's dedication and attachment to their organization, it is characterized by a strong desire to remain a member of the organization, a willingness to exert high effort on behalf of the organization, and an unequivocal belief and acceptance of the organization's values and goals.”

Dimana ia memandang komitmen organisasi sebagai keadaan emosional yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasinya, mengikat mereka pada organisasi dan mendorong mereka untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 3
Definisi Komitmen Menurut Para Ahli

KOMITMEN			
NO	TAHUN	SUMBER/ REFERENSI	DEFINISI
1.	2021	Na-Nan <i>et al.</i> ,	Komitmen organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi dalam dua aspek: sebagai komitmen perilaku dengan menerima target, nilai, dan budaya organisasi, dan komitmen sikap dengan kepatuhan terhadap target, nilai, dan budaya organisasi.
2.	2021	Putra	Komitmen organisasi adalah keputusan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi, ditandai dengan perasaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi dan keyakinan yang kuat terhadap visi dan tujuan organisasi.
3.	2021	Donkor <i>et al.</i> ,	Komitmen organisasi merupakan karyawan yang mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi, keinginan kuat mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan kesediaan mereka untuk melakukan lebih dari apa yang dituntut oleh pekerjaan mereka.
4.	2022	Astuti	Komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi, yang diekspresikan melalui upaya yang mewakili organisasi, dengan keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan spesifiknya.
5.	2023	Abraham <i>et al.</i> ,	Komitmen organisasi merupakan keadaan emosional yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasinya, mengikat mereka pada organisasi dan mendorong mereka untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Komitmen menurut para ahli pada tabel 2.3, maka penulis menggunakan definisi Astuti (2022) yang memaparkan bahwa Komitmen adalah suatu keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi, yang diekspresikan melalui upaya yang mewakili organisasi, dengan keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan spesifiknya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen seorang individu terhadap suatu organisasi memang merupakan konsep yang memiliki banyak sisi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Donkor *et al.*, (2021), faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi yaitu:

1. Karakteristik pribadi mencakup variabel demografis seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan masa kerja, serta variabel disposisi seperti kepribadian dan nilai-nilai. Variabel disposisi inilah yang sering kali memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap komitmen organisasi karena mencerminkan pengalaman unik anggota organisasi.
2. Karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi, desain kebijakannya, dan sosialisasi kebijakan tersebut. Struktur menentukan tingkat otonomi dan tanggung jawab anggota, sementara desain kebijakan mencerminkan seberapa besar organisasi menghargai dan menghormati anggotanya. Sosialisasi melibatkan proses di mana para anggota belajar dan menyesuaikan diri dengan norma dan budaya organisasi.
3. Pengalaman organisasi, yang meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja, persepsi peran, dan hubungan dengan atasan, memainkan peran penting. Kepuasan kerja

mengukur seberapa puas anggota dengan pekerjaan mereka, motivasi mencerminkan antusiasme mereka untuk mencapai tujuan organisasi, persepsi peran menunjukkan pemahaman mereka tentang tugas dan tanggung jawab, dan hubungan dengan atasan menunjukkan sejauh mana dukungan dan penghargaan yang mereka terima.

Bersama-sama, elemen-elemen ini membentuk komitmen keseluruhan dari seorang individu terhadap organisasi, yang memengaruhi kinerja dan niat mereka untuk tetap bersama organisasi dari waktu ke waktu. Memahami faktor-faktor ini dapat membantu organisasi mengembangkan strategi untuk membina tenaga kerja yang berkomitmen.

2.1.2.3 Indikator Komitmen

Komitmen karyawan merupakan aspek penting dalam keberhasilan organisasi. Menurut Na-Nan *et al.*, (2021) komitmen dapat dibagi menjadi tiga jenis: afektif, yang berkaitan dengan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi; berkelanjutan, yang menekankan pada biaya yang harus ditanggung karyawan jika meninggalkan organisasi; dan normatif, yang berfokus pada perasaan kewajiban untuk tetap di organisasi. Putra (2021) menambahkan bahwa komitmen juga mencakup penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan hasrat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Selanjutnya, Donkor *et al.*, (2021) menguraikan komitmen melalui tiga dimensi: keinginan, kebutuhan, dan kewajiban.

Astuti (2022) mengidentifikasi komitmen melalui pengenalan terhadap tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas-tugas organisasional, dan loyalitas

terhadap organisasi. Abraham *et al.*, (2023) menekankan pentingnya dukungan atasan, kebebasan, keterlibatan dalam pekerjaan, serta penghargaan dan pengakuan.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 4
Indikator Komitmen Menurut Para Ahli

KOMITMEN				
Na-Nan <i>et al.</i> , (2021)	Putra (2021)	Donkor <i>et al.</i> , (2021)	Astuti (2022)	Abraham <i>et al.</i> , (2023)
a) <i>Affective commitment</i> b) <i>Continuance commitment</i> c) <i>Normative commitment</i>	a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi b) Keinginan untuk bekerja keras c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi	a) Keinginan (<i>Desire</i>) b) Kebutuhan (<i>Need</i>) c) Kewajiban (<i>Obligation</i>)	a) Pengenalan Terhadap Tujuan Organisasi b) Keterlibatan Dalam Tugas-Tugas Organisasional c) Loyalitas Terhadap Organisasi	a) <i>Supervisor Support</i> b) <i>Freedom, Engagement and Job</i> c) <i>Rewards and Recognition</i>

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan indikator-indikator mengenai Komitmen pada tabel 2.4, maka penulis menggunakan indikator Astuti (2022) yaitu Pengenalan terhadap tujuan organisasi, Keterlibatan dalam tugas-tugas organisasional, dan Loyalitas terhadap organisasi. Peneliti menggunakan indikator Astuti (2022) karena indikator ini lebih spesifik dan memberikan wawasan mendalam mengenai sejauh mana karyawan mengenal dan memahami tujuan organisasi, yang merupakan faktor kunci dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Dengan mempelajari keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas organisasional, peneliti dapat menilai efektivitas proses kerja dan identifikasi area yang memerlukan peningkatan. Sementara itu, mengukur loyalitas

terhadap organisasi membantu menentukan retensi karyawan dan potensi pertumbuhan jangka Panjang. Selain itu, salah satu indikator Komitmen yang meliputi pengenalan terhadap tujuan organisasi sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Perusahaan.

2.1.3 Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan, atau *employee engagement*, merupakan suatu kondisi di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan intelektual dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Ini ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) dalam pekerjaan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.1 Definisi Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan konsep yang terkait dengan pekerjaan yang kompleks dan multidimensi yang mencakup aspek psikologis dan intelektual karyawan, termasuk komitmen, partisipasi, dan semangat kerja.

Lai *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa:

“Employee engagement define as a person's preferred employment and simultaneous expression of self in work behaviors that promote connection with work and others, personal presence (physical, cognitive, and emotional), and functional and holistic performance.”

Dimana Keterikatan karyawan adalah sejauh mana karyawan merasa terlibat, berkomitmen, dan berfokus dalam menjalankan tugas mereka, serta sejauh mana mereka menunjukkan keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.

Sedangkan, Witasari & Gustomo (2020) mengartikan:

“Employee engagement is an organizational tool to gain a better competitive edge over others and ensure the dedication of employees towards organizational values and goals, driving push them to achieve business success, as well as improve their wellbeing at the same time.”

Dimana ia menggambarkan keterikatan kerja sebagai alat organisasi untuk mengupayakan keunggulan kompetitif yang lebih baik dari yang lain dan untuk memastikan pengabdian karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sedangkan, Wibisono & Yuniawan (2021) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai keadaan pikiran yang positif, semangat yang tinggi, dedikasi penuh, dan integrasi yang mendalam dengan pekerjaan mereka. Ini menekankan pentingnya sikap mental yang positif dan dedikasi sebagai komponen kunci dari keterikatan karyawan.

Selanjutnya, Jiatong *et al.*, (2022) mendefinisikan bahwa:

“Employee engagement can be understood as a multifaceted psychological state characterized by an employee's emotional, cognitive, and behavioral investment in their work, it encompasses attributes such as involvement, loyalty, and commitment, which are manifested through proactive behaviors and high productivity levels. This state of engagement is seen as a key driver of job performance, suggesting that when employees are deeply engaged, they are more likely to excel in their roles and contribute positively to their organization.”

Ia mengartikan Keterikatan karyawan sebagai tingkat keterikatan dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilai yang terkait dengan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan tidak hanya terbatas pada tugas-tugas individu tetapi juga pada nilai-nilai dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Paramesty & Santoso (2024), keterikatan ini tidak hanya melibatkan aspek psikologis dan intelektual karyawan, tetapi juga komitmen, partisipasi, dan semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat cenderung lebih aktif dan efektif dalam menjalankan tugas mereka, serta menunjukkan keterlibatan mental dan emosional yang besar terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 5
Definisi Keterikatan Karyawan Menurut Para Ahli

KETERIKATAN KARYAWAN			
NO	TAHUN	SUMBER/ REFERENSI	DEFINISI
1.	2020	Lai <i>et al.</i> ,	Keterikatan karyawan adalah sejauh mana karyawan merasa terlibat, berkomitmen, dan berfokus dalam menjalankan tugas mereka, serta sejauh mana mereka menunjukkan keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.
2.	2020	Witasari dan Gustomo	Keterikatan karyawan adalah alat organisasi untuk mengupayakan keunggulan kompetitif yang lebih baik dari yang lain dan untuk memastikan pengabdian karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
3.	2021	Wibisono dan Yuniawan	Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai seseorang yang mempunyai ciri berada dalam keadaan berpikiran positif, penuh semangat, penuh dedikasi, dan menyatu dalam pekerjaannya.
4.	2022	Jiatong <i>et al.</i> ,	Keterikatan karyawan merupakan tingkat keterikatan dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilai yang terkait dengan perusahaan.
5.	2024	Paramesti dan Santoso	Keterikatan karyawan merupakan konsep yang terkait dengan pekerjaan yang kompleks dan multidimensi yang mencakup aspek psikologis dan intelektual karyawan, termasuk komitmen, partisipasi, dan semangat kerja.

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Keterikatan Karyawan menurut para ahli pada tabel 2.5, maka penulis menggunakan Wibisono & Yuniawan (2021) yang memaparkan bahwa, Keterikatan Karyawan merupakan seseorang yang mempunyai ciri berada dalam keadaan berpikiran positif, penuh semangat, penuh dedikasi, dan menyatu dalam pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan

Ulum *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. *Job Resources*, yaitu aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, baik fisik, sosial, maupun organisasional, yang dapat membantu individu untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan dampak psikologis maupun fisiologis

yang ditimbulkannya, mencapai tujuan pekerjaan, dan mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan diri.

2. *Salience of Job Resources*, yaitu faktor yang menunjukkan seberapa penting atau bermanfaatnya sumber daya pekerjaan yang tersedia bagi individu.
3. *Personal Resources*, yaitu karakteristik pribadi yang dimiliki oleh karyawan, seperti kepribadian, sikap, usia, dan sebagainya. Karyawan yang terikat akan menunjukkan karakteristik pribadi yang berbeda dengan karyawan lainnya, karena mereka memiliki tingkat *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta tingkat *neuroticism* yang lebih rendah.

2.1.3.3 Indikator Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan aspek penting dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Lai *et al.*, (2020) menambahkan bahwa keterikatan karyawan juga melibatkan *psychological meaningfulness*, di mana pekerja merasakan pekerjaannya bermakna; *psychological safety*, yang memungkinkan pekerja untuk mengekspresikan diri tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif; dan *psychological availability*, yaitu kemampuan untuk memanfaatkan diri sendiri secara mental dan emosional dalam pekerjaan. Witasari & Gustomo (2020) menggambarkan keterikatan karyawan melalui semangat dan kekuatan, dedikasi, dan keasyikan dalam pekerjaan.

Sementara itu, Wibisono & Yuniawan (2021) mengidentifikasi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagai komponen utama dari keterikatan karyawan.

Sedangkan, Jiatong *et al.*, (2022) menekankan pentingnya aspek emosional, kognitif, dan perilaku (*vigor*), yang mengacu pada keaktifan dan ketahanan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Menurut Paramesty & Santoso (2024), keterikatan karyawan dapat diukur melalui lima dimensi: kognitif, yang berkaitan dengan pemikiran dan keyakinan terhadap pekerjaan; absorpsi, yang menggambarkan tingkat konsentrasi dan terbenamnya seseorang dalam pekerjaannya; emosional, yang menunjukkan perasaan positif terhadap pekerjaan; dedikasi, yang mencerminkan rasa bangga dan nilai yang diberikan pada pekerjaan; dan semangat, yang merupakan energi mental dan fisik yang diperlihatkan saat bekerja.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 6
Indikator Keterikatan Karyawan Menurut Para Ahli

KETERIKATAN KARYAWAN				
Lai <i>et al.</i> , (2020)	Witasari dan Gustomo (2020)	Wibisono dan Yuniawan (2021)	Jiatong <i>et al.</i> , (2022)	Paramesti dan Santoso (2024)
a) <i>Psychological meaningfulness</i>	a) Semangat dan kekuatan (<i>Vigor</i>)	a) Kekuatan (<i>Vigor</i>)	a) Emosional (<i>Emotional</i>)	a) Kognitif (<i>Cognitive</i>)
b) <i>Psychological safety</i>	b) Dedikasi (<i>Dedication</i>)	b) Dedikasi (<i>Dedication</i>)	b) Kognitif (<i>Cognitive</i>)	b) Absorpsi (<i>Absorption</i>)
c) <i>Psychological availability</i>	c) Keasyikan (<i>Absorption</i>)	c) Absorpsi (<i>Absorption</i>)	c) Perilaku (<i>Behavior Vigor</i>)	c) Emosional (<i>Emotional</i>)
				d) Dedikasi (<i>Dedication</i>)
				e) Semangat (<i>Vigor</i>)

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan indikator-indikator mengenai Keterikatan Karyawan pada tabel 2.6, maka penulis menggunakan indikator Wibisono & Yuniawan (2021) yaitu Kekuatan (*Vigor*), Dedikasi (*Dedication*), dan Absorpsi (*Absorption*). Peneliti menggunakan indikator Wibisono & Yuniawan (2021) dikarenakan mengingat

perusahaan ini merupakan pemain kunci dalam industri perbaikan turbin kelas dunia. Indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan inovasi. *Vigor* mengacu pada energi dan ketekunan dalam bekerja. Selain itu, *Dedication* berkaitan dengan keterlibatan dan semangat terhadap pekerjaan. Selanjutnya, *Absorption* menggambarkan tingkat konsentrasi dan keasyikan karyawan saat bekerja. Indikator ini penting untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan dan mempertahankan posisi perusahaan sebagai pemimpin pasar. Selain itu salah satu indikator Keterikatan Karyawan yang meliputi Kekuatan (*Vigor*) sesuai dengan fenomena yang terjadi di Perusahaan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian yang dilakukan untuk menganalisis penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya. Penelitian terdahulu juga berfungsi sebagai landasan teori yang kuat untuk mendukung hipotesis dan metodologi dalam penelitian baru. Maka dari itu penulis mengumpulkan beberapa penelitian terdahulu dengan pembahasan serta variabel yang sedang diteliti. Berikut penelitian terdahulu dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel/ Populasi	Hasil Penelitian	Persamaan /Perbedaan
1.	Saraswati (2019)	<p>Judul: <i>Work Engagement: The Impact of Psychological Capital and Organizational Justice and Its Influence on Turnover Intention</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 273 orang Karyawan di Perusahaan Manufaktur Jakarta</p> <p>Populasi: 273 orang Karyawan di Perusahaan Manufaktur Jakarta</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa modal psikologis dan keadilan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Karyawan</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Modal Psikologi dan pengaruhnya terhadap Keterikatan Karyawan, Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Komitmen, Peneliti terdahulu meneliti Keadilan Organisasi dan efeknya terhadap <i>Turnover</i> Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis</p>
2.	Alrisma, 2019	<p>Judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologi terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT Akur Pratama Cabang Griya Antapani Bandung</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 156 orang Karyawan PT Akur Pratama Cabang Griya Antapani Bandung</p> <p>Populasi: 156 orang Karyawan PT Akur Pratama Cabang Griya Antapani Bandung</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologi berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Kerja</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Modal Psikologi dan pengaruhnya terhadap Keterikatan Karyawan, Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Komitmen, Peneliti terdahulu meneliti Kecerdasan Emosional Jumlah sample, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
3.	Meijerink <i>et al.</i> , (2020)	<p>Judul: <i>How employees' pro-activity translates high commitment HRM systems into work</i></p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi karyawan</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Komitmen dan Keterikatan</p>

		<p><i>engagement: the mediating role of job crafting</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 252 orang Karyawan/Pendidik pada organisasi pendidikan di Netherlands</p> <p>Populasi: 738 orang Karyawan/Pendidik pada organisasi pendidikan di Netherlands</p>	<p>mengenai Komitmen SDM yang tinggi dan Keterikatan Karyawan yang di mediasi oleh job crafting tidak berhubungan secara signifikan terhadap persepsi karyawan mengenai Komitmen SDM yang tinggi dan Keterikatan Karyawan</p>	<p>Karyawan, peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu menggunakan mediasi Job Crafting, Peneliti meneliti Modal Psikologi Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
4.	Saputri (2021)	<p>Judul: Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 30 orang Karyawan di PT. X Samarinda</p> <p>Populasi: 80 orang Karyawan di PT. X Samarinda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi terhadap Keterikatan Kerja</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Modal Psikologi dan pengaruhnya terhadap Keterikatan Karyawan, Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Komitmen, Peneliti terdahulu meneliti Persepsi Dukungan Organisasi Jumlah sample, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
5.	Taufik <i>et al.</i> , (2021)	<p>Judul: Pengaruh Modal Psikologi Pemimpin dan Total Persepsi Imbalan Terhadap Keterikatan Pegawai dengan Modal Psikologi Pegawai sebagai Variabel Mediasi dan Dimoderasi Kolektivisme Tim (Studi Empiris Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif Modal Psikologi Pegawai terhadap Keterikatan Kerja.</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Modal Psikologi dan pengaruhnya terhadap Keterikatan Karyawan, Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Komitmen, Peneliti</p>

		<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 175 orang Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok</p> <p>Populasi: 175 orang Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok</p>		<p>terdahulu meneliti Total Persepsi Imbalan Jumlah sample, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
6.	Aprillie <i>et al.</i> , (2022)	<p>Judul: <i>Psychological Capital and Non-Physical Work Environment on Millennial Generation Employees Work Engagement</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 355 orang Karyawan Millennial di Kota Samarinda</p> <p>Populasi: 4835 orang Karyawan di Kota Samarinda</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Modal Psikologi dan Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Keterikatan Kerja pada generasi Millennial di Kota Samarinda</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Modal Psikologi dan pengaruhnya terhadap Keterikatan Karyawan, Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Komitmen, Peneliti terdahulu meneliti Lingkungan Kerja Non-fisik Jumlah sample, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
7.	Nadziroh & Nugrohoseno (2023)	<p>Judul: <i>Pengaruh procedural justice terhadap work engagement melalui organizational trust dan organizational commitment sebagai variable intervening</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 90 orang Karyawan PT. X</p> <p>Populasi: 90 orang Karyawan PT. X</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi, keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, kepercayaan organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, komitmen</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel komitmen dan pengaruhnya terhadap Keterikatan Karyawan, Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Modal Psikologis, Peneliti terdahulu meneliti <i>Procedural Justice</i> dan <i>Organizational Trust</i> Jumlah sample, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>

			<p>organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, kepercayaan organisasi tidak memediasi hubungan antara keadilan prosedural dengan keterlibatan kerja, komitmen organisasi memediasi hubungan antara keadilan prosedural dengan keterlibatan kerja, kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara keadilan prosedural dengan keterlibatan kerja.</p>	
8.	Paramesty & Santoso (2024)	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reputasi Perusahaan dan Komitmen Afektif terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 37 orang Karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana TBK</p> <p>Populasi: 37 orang Karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana TBK</p>	<p>Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik, Reputasi Perusahaan dan Komitmen Afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Komitmen dan pengaruhnya terhadap Keterikatan Karyawan, Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Pembedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Modal Psikologi, Peneliti terdahulu meneliti Lingkungan Kerja Non Fisik dan Reputasi Perusahaan Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
9.	Ngwenya & Pelsler (2020)	<p>Judul: <i>Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa psychological capital secara signifikan</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Modal Psikologi dan pengaruhnya terhadap Keterikatan</p>

		<p><i>in the manufacturing sector in Zimbabwe</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 257 Responden</p> <p>Populasi: 15 perusahaan manufaktur yang berbasis di Bulawayo, Zimbabwe</p>	<p>berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja karyawan. Sementara kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan, serta memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Karyawan, Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Komitmen, Peneliti terdahulu meneliti Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
10.	Da et al., (2021)	<p>Judul: <i>Psychological Capital, Positive Affect, and Organizational Outcomes: A Three Wave Cross-Lagged Study</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 208 Pekerja di Beijing, China</p>	<p>Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa efek positif berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara PsyCap dan OCBO. Selain itu, peneliti juga menemukan beberapa dukungan untuk hubungan timbal balik antara PsyCap dan efek positif.</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Modal Psikologi dan OCBO yang termasuk Komitmen dan Keterikatan Karyawan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
11.	Zahreni et al., (2021)	<p>Judul: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan dan OCB.</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Keterikatan Karyawan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan:</p>

		<p>Sampel: 253 Orang Karyawan Tetap Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan</p> <p>Populasi: 600 Orang Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan</p>		<p>Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Komitmen dan Modal Psikologis, Peneliti terdahulu meneliti Budaya Organisasi dan OCB.</p> <p>Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
12.	Indrianingsih & Yunianto (2022)	<p>Judul: Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi)</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 110 Orang Pegawai PT BPR BKK Purwodadi</p> <p>Populasi: 325 Orang Pegawai PT BPR BKK Purwodadi</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa Modal psikologi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda). Dan Stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda).</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Komitmen dan Modal Psikologi. Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Keterikatan Karyawan, Peneliti terdahulu meneliti Kepuasan Kerja dan Stress Kerja. Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
13.	Sukiman & Priyono (2020)	<p>Judul: Pengaruh Modal Psikologi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) modal</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Komitmen dan Modal Psikologi. Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Keterikatan</p>

		<p>Sampel: 92 Orang Pegawai Kantor BPTIKP Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah</p> <p>Populasi: 92 Orang Pegawai Kantor BPTIKP Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah</p>	<p>psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai dengan koefisien regresi; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; (4) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai; (6) modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (7) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi; (8) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (9) komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Karyawan, Peneliti terdahulu meneliti Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja. Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
14.	Na-Nan et al., (2021)	<p>Judul: <i>An Empirical Study on the Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kewargan organisasional dengan signifikansi statistik, dengan pengaruh tidak langsung yang disalurkan melalui keterlibatan karyawan,</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Komitmen dan Keterikatan Karyawan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Modal Psikologi, Peneliti terdahulu meneliti Efikasi Diri,</p>

		<p>Sampel: 400 Orang Karyawan di Industri Manufaktur</p> <p>Populasi: 833 Orang Karyawan di Industri Manufaktur</p>	<p>komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Keterlibatan karyawan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator parsial antara efikasi diri dan perilaku kewargaan organisasi dengan signifikansi statistik.</p>	<p>OCB dan Kepuasan Kerja. Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
15.	Witasari & Gustomo (2020)	<p>Judul: <i>Understanding The Effect of Human Capital Management Practices, Psychological Capital, and Employee Engagement To Employee Performances</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 75 Orang Pekerja Hukum</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa HCMP dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan dan modal psikologis. Namun, HCMP tidak dapat berdiri sendiri dengan modal psikologis untuk memberdayakan kinerja secara penuh. Modal psikologis karyawan diperlukan untuk mendukung HCMP dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu meneliti variabel Modal Psikologis dan Keterikatan Karyawan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Komitmen, Peneliti terdahulu meneliti HCM dan Kinerja Karyawan. Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis</p>

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Modal Psikologi merupakan konsep penting yang merupakan pengembangan dari psikologi positif yang menekankan pada kekuatan dan kapasitas psikologis individu yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja. Faktor-faktor seperti demografi seperti usia dan masa kerja, karakteristik pekerjaan yang termasuk kompleksitas tugas dan

tingkat otonomi, kepribadian individu, dan kepemimpinan yang baik berpengaruh terhadap modal psikologi, yang ditandai dengan indikator seperti efikasi diri yang menggambarkan sejauh mana seseorang percaya bahwa ia mampu melakukan sesuatu dengan baik, optimism yang merupakan sikap mental yang mengharapkan hasil yang baik, harapan sebagai keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mencapai tujuan yang diinginkan, dan resiliensi yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk pulih dari kesulitan. Pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung, optimisme sebagai salah satu indikator modal psikologi, berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Karyawan yang optimis cenderung melihat kesulitan sebagai tantangan sementara dan memiliki kepercayaan yang lebih besar dalam menghadapi masa depan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Di sisi lain, komitmen organisasi, yang didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik pribadi, karakteristik organisasi, dan pengalaman organisasi. Komitmen ini diekspresikan melalui pengenalan terhadap tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas organisasional, dan loyalitas terhadap organisasi. Pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung, pengenalan terhadap tujuan organisasi tidak hanya membantu karyawan memahami arah dan tujuan perusahaan, tetapi juga memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugas sehari-hari. Keterlibatan ini, yang ditunjukkan melalui dedikasi dan usaha dalam melaksanakan tugas, pada akhirnya membangun loyalitas yang berujung pada peningkatan keterikatan karyawan.

Keterikatan karyawan merupakan seseorang yang mempunyai ciri berada dalam keadaan berpikiran positif, penuh semangat, penuh dedikasi, dan menyatu dalam pekerjaannya. Keterikatan karyawan mengacu pada pilihan karyawan untuk secara sukarela memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi yang juga dipengaruhi oleh *Job Resources* yaitu aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, baik fisik, sosial, maupun organisasional. *Salience of Job Resources* yaitu faktor yang menunjukkan seberapa penting atau bermanfaatnya sumber daya pekerjaan yang tersedia bagi individu, dan *Personal Resources* yaitu karakteristik pribadi yang dimiliki oleh karyawan, seperti kepribadian, sikap, usia, dan sebagainya. Keterikatan Karyawan yang baik bisa dilihat dari *Vigor* yang mencerminkan energi, semangat, dan ketahanan mental dalam bekerja, *Dedication* berkaitan dengan komitmen mendalam dan perasaan bangga terhadap pekerjaan, serta *Absorption* yang menggambarkan tingkat fokus dan kegembiraan dalam bekerja. Pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung, *Vigor* dapat dilihat melalui antusiasme karyawan dan keinginan untuk terus berkontribusi,

Dengan demikian, hubungan antara modal psikologi, komitmen organisasi, dan keterikatan karyawan menunjukkan sebuah siklus positif di mana modal psikologi yang kuat memfasilitasi komitmen organisasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Karyawan

Modal psikologi merupakan konsep menarik di bidang psikologi organisasi. Konsep ini menekankan empat elemen kunci: harapan, efikasi diri, ketahanan dan optimism. Penelitian yang dilakukan oleh Iivonda & Faraz (2020) menegaskan

pentingnya modal psikologi dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Hasil analisis data mereka menunjukkan adanya hubungan positif antara modal psikologi dan keterikatan karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Saputri (2021) juga menunjukkan bahwa modal psikologi memiliki dampak signifikan terhadap berbagai hasil kerja, termasuk keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Saputri (2021) menemukan bahwa tingkat *engagement* yang tinggi dapat berasal dari motivasi intrinsik yang dipengaruhi oleh modal psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan modal psikologis yang tinggi cenderung lebih berkembang dibandingkan rekan-rekannya karena memiliki kapasitas psikologis yang lebih baik dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Aprillie *et al.*, (2022) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh antara Modal Psikologi dan Keterikatan Kerja, karyawan dengan modal psikologi yang tinggi cenderung lebih fleksibel dan adaptif, memungkinkan mereka untuk lebih efektif memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Temuan ini menggambarkan bagaimana faktor-faktor psikologis dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.



Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

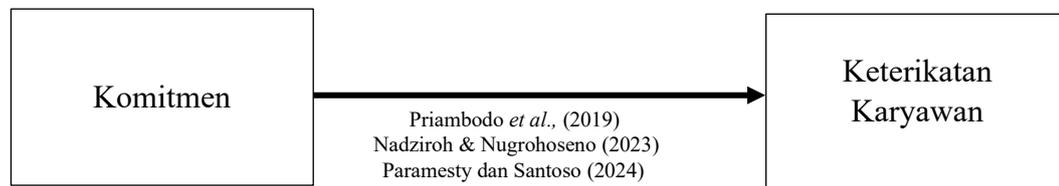
Gambar 2. 1
Keterkaitan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Karyawan

2.2.2 Keterkaitan Komitmen Terhadap Keterikatan Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Priambodo *et al.*, (2019) memaparkan bahwa Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan akan menunjukkan kinerja yang baik dan produktif. Mereka akan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Karyawan yang berkomitmen juga akan merasa puas dan loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hal ini akan mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain atau berpindah ke perusahaan lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadziroh & Nugrohoseno (2023) menegaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dalam menentukan tingkat keterikatan karyawan. Keterikatan ini tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan. Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Paramesty & Santoso (2024) Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam mempengaruhi keterikatan karyawan. Dalam konteks ini, karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan semangat dan antusiasme yang lebih besar dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, seperti melalui pengakuan atas kontribusi karyawan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan tetap terikat dengan perusahaan mereka. Keterikatan karyawan yang tinggi ini tidak hanya menguntungkan

individu, tetapi juga organisasi secara keseluruhan, karena dapat mengurangi tingkat turnover dan memperkuat budaya perusahaan yang positif.



Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Gambar 2. 2 **Keterkaitan Komitmen Terhadap Keterikatan Karyawan**

2.2.3 Keterkaitan Modal Psikologi dan Komitmen Terhadap Keterikatan Karyawan

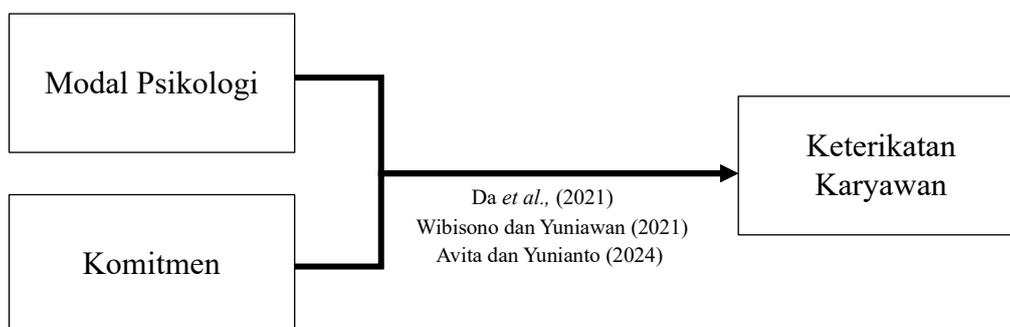
Penelitian yang dilakukan oleh Da *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa modal psikologi dan komitmen organisasional bersama sama memiliki hubungan terhadap Keterikatan Karyawan. Selanjutnya, menurut penelitian yang dilakukan oleh Wibisono & Yuniawan (2021), efisiensi diri sebagai salah satu aspek dari modal psikologis dan komitmen memiliki dampak positif terhadap keterikatan karyawan.

Efisiensi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Komitmen adalah tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Keterikatan karyawan adalah perasaan emosional dan kognitif yang menghubungkan karyawan dengan organisasi, sehingga mereka merasa termotivasi untuk berkontribusi dan bertahan.

Sedangkan, dalam penelitian Avitya & Yuniyanto (2024) yang menekankan bahwa komitmen organisasi, termasuk komitmen afektif dan normatif, dapat memotivasi individu untuk berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan yang mendukung organisasi. Keterikatan emosional yang dirasakan oleh individu terhadap organisasi mereka berperan penting dalam mendorong kontribusi yang

lebih besar dan keterlibatan yang lebih dalam. Modal psikologis tidak hanya meningkatkan kesejahteraan emosional dan mental individu tetapi juga berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan modal psikologis karyawan dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap keterikatan karyawan, yang dapat meningkatkan produktivitas, kualitas, dan inovasi organisasi.

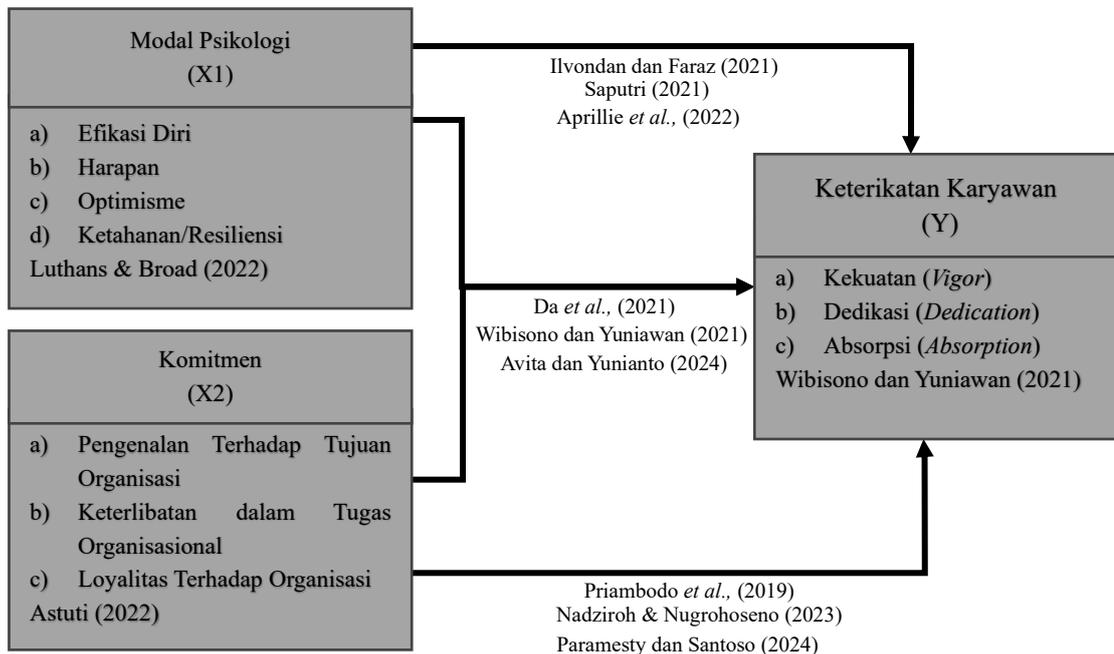


Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Gambar 2. 3 **Keterkaitan Modal Psikologi dan Komitmen Terhadap Keterikatan Karyawan**

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan keterkaitan antar variabel maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan Modal Psikologi dan Komitmen Terhadap Keterikatan Karyawan. Berikut merupakan gambar Paradigma penelitian:



Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Menurut Darwin *et al.*, (2020):

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah atau pertanyaan penelitian”

Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Diduga Modal Psikologi berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.
- H2: Diduga Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.
- H3: Diduga Modal Psikologi dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.