

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP
ENGAGEMENT PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RSUD KOTA BEKASI**

Anis Nurul Khoirunnisa

Program Studi Ekonomi Syariah STEBI Global Mulia Cikarang
Jl. Untung Suropati Kp. Cibereum Ds. Mekarmukti,
Kec Cikarang Utara- Bekasi 17530
Email: anis.stebigm@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *psychological capital* terhadap *engagement* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi. Populasi penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi yang berjumlah 281 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *convenience sample* dengan jumlah sampel sebanyak 171 perawat. Metode yang digunakan adalah dengan memberikan instrument kuisioner kepada responden. Metode penelitian menggunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS 19.0. Berdasarkan uji rentang skala kriteria terhadap jawaban responden mengenai *psychological capital*, secara umum responden setuju dengan pernyataan yang diajukan mengenai *psychological capital*. Hasil uji t variable variable *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap *engagement*, karena t-hitung = 6.667, lebih besar dari t-tabel pada signifikansi $\alpha = 0.05$ (t-tabel = 1.974). Berdasarkan hasil analisis dan temuan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan variable *psychological capital* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *engagement* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi.

Kata Kunci: *Psychological Capital, Engagement, Perawat.*

Abstract

This research aims to acknowledge the influences of psychological capital toward engagement among nurses in inpatient rooms of RSUD Bekasi. The population of this study are 281 nurses in inpatient rooms of RSUD Bekasi. 171 samples of nurses were gathered by using convenience sample while data were gathered using questionnaire distributed to the respondents. This research uses regression analysis operated by SPSS 19.0 software. Criteria scale test toward answers given by respondents shows that, in general, respondents are agree with the statements about psychological capital in the questionnaire. The results of t variable for psychological capital shows its significant influence toward engagement. t count = 6.667, higher than t-table on $\alpha = 0.05$ (t-table = 1.974). Following the analysis and findings of this research, it is concluded that psychological capital have significant role in influencing the engagement of nurses in inpatient rooms of RSUD Bekasi.

Keywords: *Psychological Capital, Engagement, Nurse.*

Pendahuluan

Saat ini banyak permasalahan yang dihadapi organisasi atau perusahaan dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah kegiatan organisasi. SDM menjadi hal yang sama sekali tidak bisa diabaikan keberadaannya. Karena sebagai individu, manusia merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan tanggung jawab bagi sumber daya lainnya dalam organisasi maupun institusi. Saat ini, dunia menuntut adanya profesionalisme di segala aspek kehidupan, baik individu maupun organisasi.

Salah satu permasalahannya adalah hal yang berkaitan dengan *engagement* pegawai. *Engagement* menjadi variabel yang menarik untuk dibahas dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Karena karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan bekerja keras, memberikan usaha yang lebih (*extra effort*), aktif terlibat, fokus terhadap pekerjaan, hadir secara fisik, dan memberikan energi terhadap apa yang dikerjakannya. Tentunya ketika karyawan memiliki *engagement* yang tinggi, ia akan menghasilkan *job performance* yang baik. Terutama untuk perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa adalah rumah sakit rumah sakit atau fasilitas kesehatan.

Rumah sakit atau pusat layanan kesehatan tidak bisa dipisahkan dari campur tangan orang-orang yang bekerja dengan *background* pendidikan dari berbagai profesi didalamnya, misalnya dokter, perawat, radiographer, analis, bidan, apoteker, dan lain sebagainya. Orang-orang dengan latar belakang pendidikan profesi ini bahu-membahu bekerja untuk menolong orang-orang yang membutuhkan pertolongan medis. Profesi masing-masing tidak bisa digantikan oleh orang-orang yang berprofesi dibidang atau memiliki keilmuan dalam bidang yang lain.

Salah satu profesi yang penting dalam dunia medis adalah perawat. Perawat menjadi mitra dokter dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Keperawatan merupakan profesi dalam bidang kesehatan yang memiliki andil besar dalam proses pemulihan sehat- sakit atau pun proses peningkatan kesehatan. Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang didasarkan pada ilmu keperawatan yang memiliki aturan sebagai penjelas keperawatan sebagai suatu profesi.¹

Engagement sangat diperlukan pada individu-individu yang berprofesi sebagai perawat. Ditengah banyak permasalahan yang terjadi seperti: Kebijakan pemerintah, keterbatasan SDM, kebutuhan layanan kesehatan masyarakat semakin meningkat, dan lain sebagainya.

Dari pemaparan diatas, membuat peneliti terdorong untuk mengetahui *psychological capital* seorang perawat yang idealnya memiliki modal psikologis (*psychological capital*) yang positif. *Psychological Capital* adalah modal psikologis seorang pekerja dalam profesi apapun. Luthan, dkk. menyatakan bahwa *psychological capital* adalah faktor dasar psikologis yang secara umum bersifat positif, dan merupakan kriteria kumpulan yang terbentuk dari aspek manusia sebagai modal yang tak terbatas dan modal sosial untuk pencapaian persaingan yang menguntungkan sebagai investasi atau perkembangan dari konsep diri "siapakah kamu?" Karena pekerjaan sebagai seorang perawat kesehatan tidaklah

¹ Gunarsa, Singgih D., Gunarsa, Yulia Singgih D. (2012). *Psikologi Perawatan*, Jakarta: Libri

mudah. Menuntut profesionalitas, ketelitian, kelapangan hati, dalam melaksanakan profesinya.²

Luthan & Youssef menuliskan bahwa *positive psychological capital* secara komprehensif digambarkan pada diri individu yang berkarakteristik (1) memiliki rasa yakin (*self efficacy*) untuk dapat mengambil setiap kesempatan sebagai bentuk usaha-usaha untuk mencapai kesuksesan didalam tugas yang menantang, (2) mampu menciptakan atribut positif dalam dirinya (optimis) tentang kesuksesan dimasa sekarang dan masa depan, (3) memiliki ketekunan dalam pencapaian tujuan, mampu melihat kesempatan/peluang yang dapat dicapai, memunculkan harapan untuk mencapai keberhasilan, (4) ketika mengalami permasalahan dan berbagai persoalan maka individu mampu mengatasi, dan memecahkan permasalahan tersebut untuk melakukan perubahan dan pencapaian kesuksesan.³

Psychological Capital

Psychological capital berasal dari dua kata, yaitu *psychological* yang berarti psikologis dan *capital* yang berarti modal. Jika dua kata ini digabung, akan membentuk suatu kosakata, yaitu modal psikologis. *Psychological capital* merupakan sebuah kemampuan yang dapat dilatih dan dimiliki oleh semua orang.

*“Psychological capital is defined as “an individual’s positive psychological state of development that is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and beyond (resiliency) to attain success.”*⁴

Psychological capital didefinisikan sebagai kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna membantu individu untuk dapat berkembang dan yang ditandai oleh (1) percaya diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan pekerjaan, (2) memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa yang akan datang, (3) tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil, dan (4) tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses.

Menurut Kreitner & Kinicki *psychological capital* berasal dari pergerakan psikologi yang positif yang menekankan apa yang benar, bukannya apa yang salah atau disfungsional. Hal ini ditambah dengan pendapat Peng *et. al.* yang menyatakan bahwa kapasitas positif yang terlihat sejak masa pertumbuhan dan perkembangan seseorang.⁵ Pendekatan ini berfokus pada kelebihan dan potensi manusia untuk meningkatkan kualitas hidup adalah suatu kondisi perkembangan psikologis

² Luthans, Fred. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*. Pg. 695-706

³ Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*. 321-349.

⁴Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*. 321-349.

⁵ Peng, Jiayi, Jiang, Xihua, Zhang, Jiayi, Xiao, Runxuan, Song, Yunyun, Xi Feng, Zhang, Yan, & Miao, Danmin. (2013). The Impacy of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *Journal Pone* Department of Psychology. Fourth Medical University, RRC.

individu yang positif yang (1) memiliki kepercayaan diri untuk berusaha menyelesaikan tugas menantang (2) membuat atribusi positif (optimisme) mengenai sukses pada masa ini dan masa datang (3) gigih dalam mencapai tujuan (harapan) untuk berhasil ketika dibutuhkan; serta (4) ketika mengalami masalah dan kemalangan, bertahan dan bangkit (resiliensi) untuk mencapai kesuksesan.⁶

Engagement

Konsep mengenai *engagement* dapat dilihat melalui keterlibatan aktif seseorang seperti usaha, emosi positif, dan inisiatif dalam mencoba mengambil tanggung jawab personal untuk perilakunya. Orang-orang yang terlibat (*engaged people*) menunjukkan keterlibatan aktif pada tugas dan menjadi terarah tujuannya, fokus, intens, konsisten, dan berminat. Selain itu, juga menunjukkan inisiatif untuk menghasilkan perubahan lingkungannya.⁷

Engagement memiliki definisi yang beragam. Beberapa istilah yang digunakan oleh para akademisi untuk menjelaskan *engagement* yaitu: *personal engagement*⁸, *employee engagement*⁹, dan *work engagement*.¹⁰

Berikut ini ada dua pendapat lain tentang definisi *engagement*. *Engagement* diartikan sebagai keterlibatan, kepuasan, antusiasme seseorang untuk bekerja.¹¹ Tidak berbeda jauh dengan pendapat Robbins & Judge (2015: 53) yang mendefinisikan bahwa *engagement* adalah keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukan.¹² Pendapat ini diperkuat oleh Wibowo yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan individual dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan.¹³

Engagement dapat digambarkan sebagai keadaan dimana individu memfasilitasi diri secara kognitif, emosional, dan fisik dalam peran kerjanya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki *engagement* akan melakukan banyak usaha dalam pekerjaannya. Menurut Kahn *engagement* terjadi ketika individu memiliki kesadaran psikologis (*psychological presence*) akan kehadiran dirinya di tempat kerjanya. *Psychological presence* merupakan kondisi ketika individu merasakan dan menjadi perhatian, menyatu, dan fokus terhadap tanggung jawabnya.¹⁴

Personal Engagement menurut Kahn diperoleh karena: (1) didapatkannya keberartian dan kebermaknaan secara psikologis (*psychological meaningfulness*),

⁶ Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

⁷ Reeve, J. M., Jang H, Carrel D., Jeon S., Barch J. (2004). Enhancing Students Engagement by Increasing Teacher's Autonomy Support. *Journal Motivation and Emotion*, 28 (2), 147-169

⁸ Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724

⁹ Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21 (6), 600-619

¹⁰ Schaufeli, W. B. Salanova, & 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

¹¹ Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

¹² Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi XVI. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

¹³ Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

¹⁴ Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724

(2) adanya rasa aman secara psikologis (*psychological safety*), serta (3) keberadaan atau kesediaan dirinya (*psychological availability*).¹⁵

Schaufeli, Salanova *et. al.* menyatakan bahwa *engagement* didefinisikan sebagai:

*“a positive fulfilling, work related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption.”*¹⁶

Engagement merupakan pemikiran positif dengan ciri-ciri yang mencakup (1) *Vigor*, menunjukkan tingkat energi yang tinggi dan “daya lenting” dalam bekerja, kemauan untuk berusaha lebih banyak dalam pekerjaannya, kemampuan untuk mencegah terjadinya kelelahan dan kemampuan secara persisten dalam menghadapi tantangan saat bekerja; (2) *Dedication*, ditandai dengan melibatkan diri secara aktif dalam bekerja, antusias, memiliki kebanggaan dan inspirasi terhadap pekerjaannya; dan (3) *Absorption*, merupakan suatu karakteristik keadaan dimana individu merasakan larut dalam pekerjaan, merasa waktu berjalan begitu cepat, dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Selain itu ditegaskan oleh Schaufeli (2002) bahwa *absorpsi* ditandai dengan perhatian yang terfokus, pikiran yang jernih, kesenangan yang berasal dari dalam diri, kehilangan kesadaran diri, distorsi waktu, merasa sangat berarti dan mudah berkonsentrasi.¹⁷ Schaufeli dan Bakker menegaskan *engagement* merupakan sebuah konstruk yang berdiri sendiri yang mendefinisikan sebagai suatu yang positif, karena pikiran yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan dan memenuhi diri yang memiliki karakteristik energy tingkat tinggi dan teridentifikasi kuat dalam suatu pekerjaan.¹⁸

Engagement adalah keadaan psikologis pegawai untuk terlibat, terkait, dan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan. Wefald dan Downey menyatakan bahwa *engagement* merupakan suatu keadaan dimana individu merasa puncak terpenuhinya kepuasan kerjanya.¹⁹ Menurut Csikszentmihalyi (dalam Albrecht, 2010: 324) ada dua aspek penting berkaitan dengan *engagement*, yaitu: (a). *Job Value*, nilai pekerjaan yang meningkatkan citra individu; (b) *Flow*, sebagai puncak dari kondisi kognitif individu dan suatu pengalaman yang dialaminya secara sadar, penuh perhatian terhadap tercapainya tujuan.²⁰

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan konsep yang disampaikan oleh William Kahn, bahwa *engagement* merupakan keadaan individu dimana individu memfasilitasi diri secara kognitif, emosional, dan fisik dalam peran kerjanya. Alasan menggunakan teori ini dikarenakan pengertian *engagement* menurut Kahn

¹⁵ *Ibid*, hal. 703

¹⁶ Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Student*. 3. 71 -92

¹⁷ *Ibid*, hal. 78.

¹⁸ Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement, A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.

¹⁹ Wefald, A. J., & Downey, R. G., (2008), Job Engagement in Organizations: Fashion or Forderol? *Journal of Organizational Behavior*. 30. 141-145.

²⁰ Albrecht, Simon. (2010). *Handbook of Employee Engagement. Persepective, Research, and Practice*. UK: MPK Books Group.

lebih menunjukkan *engagement* secara hampir menyeluruh yaitu psikologis, emosional, dan fisik.

Metode Penelitian

Variabel-Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi variabel bebasnya adalah *psychological capital* kemudian variabel tergangungnya adalah *engagement*.

Populasi penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Bekasi. Subjek penelitian ini terdiri dari 171 perawat pada ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi, yang diambil dari populasi dengan menggunakan teknik *random sampling*.

Alat Ukur

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Data tentang *psychological capital* dikumpulkan dengan angket yang memuat karakteristik: (1) percaya diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan pekerjaan, (2) memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa yang akan datang, (3) tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil, dan (4) tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses. Dan *engagement*, yang memuat karakteristik: individu memiliki kesadaran psikologis (*psychological presence*) akan kehadiran dirinya di tempat kerjanya. Data tentang *engagement* dikumpulkan dengan Angket *Engagement*, yang menggunakan dimensi *engagement* secara kognitif, emosi, dan fisik.

Untuk mencari validitas alat ukur dengan menggunakan rumus *Product Moment* dan untuk mencari reliabilitas ini digunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach*. Teknik analisis statistik yang dipakai untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan adalah teknik Uji-t.

Hasil

Parameter yang digunakan untuk menyatakan item valid atau tidak adalah melalui teknik Korelasi *Product Moment* dengan melihat arah kolerasi (positif atau negatif) dan perbandingan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Pada *r* tabel pada taraf kesalahan 5% diperoleh *r* tabel sebesar 0.3673 ($df = 30 - 3 = 27$) Karena seluruh item variable *engagement* memiliki kolerasi positif dan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0.3673). Dengan demikian seluruh item pernyataan dalam kuisisioner dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur *psychological capital* dan *engagement* pada penelitian ini.

Selanjutnya dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji *t* signifikansi yang terlihat pada table di atas bahwa variabel *psychological capital* (*X1*) diperoleh nilai *t*-hitung sebesar 6.667. Sedangkan statistik table (*t* tabel) sebesar 1.974. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas *psychological capital* secara parsial memiliki pengaruh positif dan relative signifikan terhadap *engagement* pada perawat. Berdasarkan output hasil uji *t* diketahui bahwa nilai probabilitas *psychological capital* adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel *psychological capital* secara parsial mempengaruhi *engagement* pada perawat.

Pembahasan

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat perempuan yaitu sebanyak 93.6%. ketersediaan tenaga perawat yang berjenis kelamin perempuan memang lebih banyak dibanding perawat laki-laki. Hal ini dapat dipahami mengingat profesi perawat memerlukan ketelitian, ketekunan, dan kasih sayang yang memang lebih cocok dengan karakter perempuan.

Menurut Schaufeli *et al.* faktor personal seperti *optimism* dan *self-efficacy* yang tinggi, berhubungan dengan *engagement*. *Self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* adalah merupakan bagian dari *psychological capital*.²¹

Dalam penelitian ini, nilai rata-rata yang diberikan responden untuk variabel *psychological capital* adalah sebesar 3.25 dari skala 4.00. Hal ini dapat dikatakan bahwa responden menyetujui pernyataan bahwa *psychological capital* adalah sebuah kapasitas positif yang harus ada dan dikembangkan dalam diri seseorang. *Psychological capital* ditandai dengan *self-efficacy* yang baik. *Self-efficacy* adalah sebuah bentuk kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas atau tuntutan pekerjaan, keyakinan bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya. Membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan dimasa sekarang dan masa depan atau yang akan datang (optimisme). Memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan mencari jalan lain jika diperlukan dalam rangka mencapai tujuan (harapan), dan ketika dihadapkan pada masalah dan rintangan dapat bertahan dan bangkit kembali dan bahkan dapat melebihi untuk mencapai kesuksesan atau disebut dengan resiliensi.

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi adalah bahwa variabel *psychological capital* (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 6.667. Sedangkan statistik tabel (tabel t) diperoleh sebesar 1.974. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas *psychological capital* secara parsial memiliki pengaruh positif dan relative signifikan terhadap *engagement* pada perawat.

Profesi perawat mutlak berhubungan dengan ilmu keperawatan (SPK, DIII keperawatan, S1 Keperawatan, dan lain sebagainya). Profesi perawat tidak dapat digantikan dengan orang yang berlatar belakang pendidikan non-keperawatan. *Psychological capital* diindikasikan lebih berkembang lagi ketika responden memilih menekuni keilmuan tersebut dan menjalani prosesnya. Banyak praktik yang dilakukan selama menjalani perkuliahan di rumah sakit – rumah sakit rekanan institusi menyebabkan mereka lebih familiar dengan lingkungan ataupun tantangan kerja yang dihadapi selepas bangku perkuliahan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden terbesar pada variabel *psychological capital* adalah *self-efficacy* dan harapan. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Merupakan sebuah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognitif, dan sejumlah tindakan yang diperlukan untuk berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugasnya. *Self-efficacy* juga merupakan domain spesifik yang terbukti memiliki pengaruh positif dalam berbagai aplikasi didalam dunia kerja.²² Sedangkan harapan (*hope*) Snyder, Irving, dan Anderson mendefinisikan *hope* sebagai keadaan motivasional positif yang didasarkan pada proses interaktif yang berusaha mendapatkan kesuksesan dengan tetap realistis untuk mencapai tujuan dan *pathways* (perencanaan untuk mencapai

²¹ Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M., Avolio, Bruce J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. New York : Oxford University Press.

²² Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M., Avolio, Bruce J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. New York : Oxford University Press.

tujuan).²³ Berdasarkan definisi tersebut, dapat terlihat dalam harapan terdapat 2 (dua) hal penting: adanya keyakinan bahwa dirinya dapat mencapai target yang menantang namun tetap realistis (*agency*) serta adanya keyakinan bahwa dirinya mampu menciptakan berbagai alternatif untuk mencapai tujuan yang diinginkan ketika cara yang utama mendapatkan hambatan (*pathways*). Artinya responden mengenal betul wilayah kerja yang akan ditekuni dalam profesinya. Mengenal masalah-masalah yang akan dihadapi dalam profesinya. Hal tersebut menyebabkan engagement mereka terhadap pekerjaan dapat terjalin sejak awal dan dimungkinkan untuk terus berkembang.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan etos kerja yang salah satunya adalah memudahkan engagement terhadap jenis pekerjaan yang ditekuni. Orang yang memiliki *psychological capital* yang baik sebisa mungkin untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan. Jika dikaitkan dengan instansi yang menjadi obyek penelitian, maka harus diupayakan dan dimaksimalkan adanya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para perawat dalam menangani pasien. Pelatihan yang tidak murah seperti Penanganan kegawatdaruratan, *Basic-Life Support* atau pelatihan-pelatihan lainnya yang seringkali tidak terjangkau bila harus menggunakan dana pribadi, sebaiknya dibantu dan dimudahkan serta difasilitasi agar perawat-perawat semakin berkembang. Analisis beban kerja harus diupayakan secara berkala demi mencegah terjadinya *burnout* pada pegawai. Jenjang karir jelas serta keterbukaan manajemen terhadap para pegawainya juga akan menambah keharmonisan manajemen dengan pelaksana. Pada akhirnya diharapkan para perawat yang memiliki *psychological capital* yang baik akan semakin meningkat dan bahu-membahu meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *engagement* pada Perawat RSUD Kota Bekasi. Bahwa *psychological capital* mempengaruhi *engagement*, karena perawat dengan *psychological capital* yang tinggi memiliki karakteristik pantang menyerah, mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi, bersikap optimis bahwa tidak ada masalah yang tidak dapat diselesaikan, dan ketangguhan serta kemauan untuk bangkit lagi ketika dihadapkan pada sebuah kegagalan. Hal ini mungkin saja dilatih pada saat individu dalam proses menempuh pendidikan, ataupun konsep diri positif yang ditanamkan sejak kecil, serta pengaruh lingkungan kerja yang membutuhkan keahlian tinggi dan kebutuhan untuk mengambil keputusan secara cepat dan tepat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti ilmiah yang kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen RSUD Kota Bekasi bahwa *psychological capital* memberikan kontribusi dan berarti terhadap *engagement* pada perawat. Perawat yang *engaged* kepada rumah sakit tentunya menjadi aset tersendiri bagi rumah sakit yang akan mewujudkan citra positif bagi pelayanan rumah sakit. Untuk itu perlu kiranya manajemen lebih meningkatkan kualitas internal antara manajemen dengan pegawai melalui program-program yang membangun seperti kemudahan mendapatkan pendidikan dan pelatihan untuk

²³ Luthans, Fred. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*. Pg. 695-706

meningkatkan kemampuan pegawai. Melakukan evaluasi kerja secara rutin dan memfasilitasi keluhan pegawai sesuai kemampuan RSUD Kota Bekasi. Penelitian ini disarankan pula sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan pada masa yang akan datang, seperti kebijakan-kebijakan terbaru dari program pemerintah. Agar penelitian berkontribusi dalam penentuan kebijakan berikutnya.

Daftar Pustaka

- Albrecht, Simon. *Handbook of Employee Engagement. Persepective, Research, and Practice*. UK: MPK Books Group, 2010.
- Gunarsa, Singgih D., Gunarsa, Yulia Singgih D. *Psikologi Perawatan*, Jakarta: Libri, 2012.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert, Mattenson, Michael T. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Kahn, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at wor. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 1990.
- Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Luthans, Fred. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*. 2002, Pg. 695-706.
- Luthans, Fred, Avolio, Bruce J., Avey, B., & Norman, S. M. Positive Psychological Capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 2007, pg 541-572.
- Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*. 2007, 321-349.
- Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M., Avolio, Bruce J. *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press, 2007.
- Peng, Jiayi, Jiang, Xihua, Zhang, Jiayi, Xiao, Runxuan, Song, Yunyun, Xi Feng, Zhang, Yan, & Miao, Danmin. The Impacy of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *Journal Pone Department of Psychology*. Fourth Medical University, RRC, 2013.
- Reeve, J. M., Jang H, Carrel D., Jeon S., Barch J. Enhancing Students Engagement by Increasing Teacher's Autonomy Support. *Journal Motivation and Emotion*, 28 (2), 2004, 147-169.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Edisi XVI. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Saks, A. M. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21 (6), 2006, 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. *Work Engagement, A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press, 2010.
- Schaufeli, W. B. Salanova, & Bakker, A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 2004, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Student*. 3. 2002, 71 -92.

- Wefald, A. J., & Downey, R. G. Job Engagement in Organizations: Fashion or Forderol? *Journal of Organizational Behavior*. 30. 2008, 141-145.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.