

SIKAP KERJA DITINJAU DARI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PADA KARYAWAN PT CAPELLA DINAMIK NUSANTARA MEDAN

Lililia lililia@gmail.com

Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara psychological capital dengan sikap kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara psychological capital dengan sikap kerja, dengan asumsi semakin tinggi psychological capital, maka semakin tinggi sikap kerja, dan sebaliknya semakin rendah psychological capital, maka semakin rendah sikap kerja. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan sebanyak 100 orang yang dipilih dengan metode totally samping. Data diperoleh dari skala untuk mengukur psychological capital dengan sikap kerja. Perhitungan dilakukan dengan melakukan uji prasyarat analisis (uji asumsi) yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan korelasi Product Moment melalui bantuan SPSS 15 for windows. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,34 ($p < 0.05$). ini menunjukkan ada hubungan positif antara psychological capital dengan sikap kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel psychological capital terhadap sikap kerja adalah sebesar 13,3 persen, selebihnya 86,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti kinerja karyawan dan lainnya. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ada hubungan positif antara psychological capital dengan sikap kerja dapat diterima.

Kata Kunci: Psychological capital, sikap kerja.

Abstract. This study aims to determine the relationship between psychological capital and work attitudes. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between psychological capital and work attitude, assuming the higher the psychological capital, the higher the work attitude, and conversely the lower the psychological capital, the lower the work attitude. The research subjects used in this study were employees of PT Capella Dinamik Nusantara Medan as many as 100 people who were selected by the totally sideways method. Data obtained from a scale to measure psychological capital with work attitudes. The calculation is carried out by conducting a prerequisite analysis test (assumption test) which consists of a normality test and a linearity test. Analysis of the data used is using Product Moment correlation through the help of SPSS 15 for windows. The results of data analysis showed a correlation coefficient of 0.34 ($p < 0.05$). This shows that there is a positive relationship between psychological capital and work attitude. The results of this study indicate that the contribution given by the psychological capital variable to work attitudes is 13.3 percent, the remaining 86.7 percent is influenced by other factors such as employee performance and others. From the results of this study, it can be concluded that the research hypothesis that there is a positive relationship between psychological capital and work attitude is acceptable.

Keywords: Psychological capital, work attitudes.

Pengantar

Sumber daya manusia merupakan elemen perusahaan yang sangat penting, dan merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat menjalankan peran dan fungsinya. Sumber daya manusia harus dipastikan perkembangannya agar dapat dikelola dengan sebaik mungkin sehingga mampu memberikan kontribusi secara optimal.

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Karyawan sebagai sumber daya manusia berperan dalam menggerakkan sumber daya lainnya dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sehingga diperlukan sebuah pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan pada masa sekarang dan masa depan dapat tercapai. Dunia industrialisasi dan penerapan teknologi dalam industri, tumbuh berbagai macam pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang sangat beragam, dari pengetahuan dan keterampilan yang sederhana sampai pengetahuan dan ketrampilan yang sangat kompleks, yang memerlukan pendidikan dan pelatihan khusus (Munadar, 2001).

Kondisi tersebut menuntut perusahaan sebagai organisasi untuk menyiapkan sumber daya manusia yang unggul karena sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Peranan disini Sumber daya manusia artikan sebagai bentuk kemampuan secara maksimal yang mencakup seluruh aktifitas yang ada dalam organisasi, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan, sampai pada evaluasi hasil kegiatan (Mukaffi, 2010).

Menurut Muchlas (2005), perusahaan harus dapat mengatur dan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya yang berupa akal budi, motivasi, perasaan dan keinginan-keinginan karyawan untuk menggerakkan sumber daya yang ada sesuai dengan batas kemampuannya untuk mencapai tujuan produksi (Moehariono, 2009). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia, dengan kata lain bagaimana perusahaan memdayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat (Sastrohadiwiryono, 2003).

Salah satu hal yang dapat digunakan sebagai cara mengorganisasi sejumlah sikap adalah nilai. Nilai memiliki hubungan yang amat erat dengan sikap. Nilai (*value*), sebagaimana didefinisikan oleh Spranger (1975), Sikap merupakan kumpulan dari perasaan senang dan tidak senang, pandangan, keharusan, kecenderungan dalam diri individu, pendapatan yang rasional dan tidak rasional, prasangka, dan pola asosiasi yang menentukan pandangan seseorang tentang dunia.

Sementara sikap kerja adalah sikap yang diambil terhadap organisasi, pekerjaan dan rekan kerjanya. Sikap kerja yang diambil oleh anggota sebuah organisasi akan mempengaruhi objek kinerja (organisasi, pekerjaan dan rekan kerja). Sikap kerja terhadap organisasi akan memunculkan komitmen organisasi dimana apabila seorang anggota mempunyai sikap kerja yang positif maka akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi. Sikap kerja yang positif akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja tersebut meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, komunikasi, supervisi, dan sebagainya. Kesatuan dan kebersamaan antar anggota juga akan terbentuk bila seorang anggota juga akan terbentuk bila seorang anggota mempunyai sikap kerja yang positif terhadap sesama rekan kerjanya. Menurut Robbins dan Judge (2009), bahwa sikap kerja mempunyai 3 aspek yaitu: (1) Kepuasan kerja; (2) keterlibatan pekerjaan; (3) Komitmen organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah *psychological capital*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Larson dan Luthans (2006), terhadap sejumlah karyawan di Midwestern United State. Penelitian tersebut ditemukan bahwa *psychological capital* mempengaruhi sikap kerja. Diartikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka

akan semakin tinggi pula sikap kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah pula sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Landasan Teori

Pryce (2010), mendefinisikan *psychological capital* sebagai sumber individu ketika suatu hal berjalan dengan baik dan menutupi ketika hal tersebut berjalan dengan buruk. Lopez (2009), menyatakan bahwa *psychological capital* merupakan kemampuan individu dalam mengalokasikan perhatian sehingga menghasilkan pengalaman yang positif dimasa sekarang, dan menggunakan cara-cara tertentu untuk terus menghasilkan pengalaman yang positif di masa depan.

Psychological capital mempunyai 4 komponen (Luthan, dkk. 2015), yaitu: (1) *self efficacy*, (2) *hope*; (3) *optimism*; dan (4) *resilience*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh para ahli sebelumnya menunjukkan bahwa *psychological capital* mempengaruhi sikap kerja karyawan. Pernyataan di atas di buktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Dovina dan Karunanidhi (2013), terhadap 147 karyawan yang bekerja di Perusahaan ITES di kota Chennai India. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan sikap kerja. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi sikap kerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis atau metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* Pearson dengan menggunakan program SPSS 17 for windows.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Medan yang berjumlah 100 orang.

Hasil Dan Pembahasan

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan data yang diperoleh dari alat pengumpulan data. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan linieritas. Uji Normalitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah setiap variabel penelitian telah menyebar secara normal. Uji normalitas sebaran menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test (K-SZ)*. Data dikatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$. Variabel sikap kerja menunjukkan nilai K-SZ sebesar 0,950 dengan Sig sebesar 0,328 untuk uji 2 (dua) ekor / *Sig. 2-tailed*, sedangkan penelitian ini memiliki hipotesis satu arah, sehingga yang dipakai adalah uji 1 (satu) ekor/ *Sig. 1-tailed* sebesar 0,0000 ($p > 0,05$) artinya skor sikap kerja mengikuti distribusi normal. Variabel *psychological capital* menunjukkan K-SZ sebesar 1,068 dengan Sig sebesar 0,204 untuk uji 2 (dua) ekor / *Sig. 2-tailed*, dan untuk *Sig. 1-tailed* sebesar 0,0000 ($p > 0,05$) artinya sebaran skor *psychological capital* mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	K-SZ	Sig.	P	Keterangan
Sikap Kerja	10,520	0,950	0,0000	$P > 0,05$	Sebaran normal
<i>Psychological Capital</i>	7,415	1,068	0,0000	$P > 0,05$	Sebaran normal

Berdasarkan Tabel 1 dapat dikatakan bahwa variabel sikap kerja dan *psychological capital* memiliki hubungan linier. Hal ini terlihat dari nilai P yang diperoleh yaitu 0,000 maka $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan adalah kedua variabel memiliki hubungan linier dan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisa korelasi *product moment*.

Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	P	Keterangan
Sikap Kerja <i>Psychological Capital</i>	14,346	0,000	Linear ($P < 0,05$)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dikatakan bahwa variabel sikap kerja dan *psychological capital* memiliki hubungan linier. Hal ini terlihat dari nilai P yang diperoleh yaitu 0,000 maka $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan adalah kedua variabel memiliki hubungan linier dan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisa korelasi *product moment*.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *psychological capital* dan sikap kerja. Penguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *product moment* (*Pearson Correlation*). Hasil uji statistik dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Korelasi Antara *Psychological Capital* dan Sikap Kerja

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	0,364	0,000

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara *psychological capital* dan sikap kerja, diperoleh koefisien korelasi *product moment* (*Pearson correlation*) sebesar 0,364 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,05$; *Sig. 1-tailed*). Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara *psychological capital* dan sikap kerja. Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *psychological capital* dan sikap kerja dinyatakan dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin *psychological capital* individu, maka semakin tinggi pula sikap kerja individu. Sebaliknya, semakin lemah *psychological capital* individu, maka semakin rendah pula sikap kerja individu.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.133	.124	9.847

Berdasarkan tabel 4 Sumbangan Efektif di atas, dapat disimpulkan dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,133. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumbangan 13,3 persen *psychological capital* mempengaruhi sikap kerja dan selebihnya 86,7 persen dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semakin *psychological capital* individu semakin tinggi sikap kerja dan sebaliknya semakin lemah *psychological capital* individu, maka semakin rendah pula minat sikap kerja.

Hasil penelitian pada 100 karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara Medan yang menjadi subjek penelitian diperoleh hasil bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* terhadap sikap kerja dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar $r = 0,364$ dan nilai $p = 0,000$, artinya semakin *psychological capital* individu maka semakin tinggi sikap kerja individu dan sebaliknya semakin lemah *psychological capital* individu, maka semakin rendah pula sikap kerja individu.

Psychological Capital sangat erat kaitannya dengan sikap kerja, hal ini diperkuat dengan berbagai penelitian diantaranya dilakukan oleh Kappagoda, dkk., (2014) terhadap Manajer dan karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dan sikap kerja ($p < 0,001$) dan ($r = 0,514$). Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula sikap kerja karyawan.

Senada dengan penelitian terdapat juga penelitian lain yang dilakukan oleh Avey, dkk., (2008), terhadap karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara *psychological capital* dengan sikap kerja ($r = 0,40$, $p < 0,01$). Pada penelitian ini diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,133 Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa 13,3 persen *psychological capital* mempengaruhi sikap kerja pada karyawan-karyawati di PT Capella Dinamik Nusantara Medan dan sisanya 86,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti *job performance*, kinerja karyawan. Berdasarkan data kategorisasi dapat dilihat bahwa sebanyak 0 (nol) orang atau 0 (nol) persen memiliki sikap kerja yang rendah, sebanyak 58 karyawan PT capella Dinamik Nusantara Medan dikategorikan memiliki sikap kerja yang tinggi dan 42 karyawan memiliki sikap kerja yang sedang, data kategorisasi *psychological capital* menunjukkan bahwa sebanyak 0 (nol) orang atau 0 (nol) persen memiliki sikap kerja yang rendah, sebanyak 72 karyawan PT capella Dinamik Nusantara Medan dikategorikan memiliki sikap kerja yang tinggi dan 28 karyawan-karyawati memiliki sikap kerja yang sedang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan, dapat diperoleh bahwa beberapa karyawan menerapkan sikap kerja yang sedang dan sikap kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang dapat menerima informasi dan komunikasi yang baik. Karyawan juga terlihat sering berbagi pengalaman dengan sesama rekan kerja. Peneliti juga melihat bahwa tingkat kerja diluar jam kerja dan kerjasama sesama department dan tergolong sangat tinggi.

Berdasarkan data kategorisasi dapat dilihat bahwa sebanyak 100 karyawan-karyawati di PT Capella Dinamik Nusantara Medan memiliki *psychological capital*, sedangkan 28 karyawan-karyawati di PT Capella Dinamik Nusantara yang sedang. Hal yang diungkapkan diatas sesuai dengan hasil observasi, karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara terlihat memiliki ciri sikap kerja, mereka punya komitmen, komunikasi yang baik, kerjasama, dan hubungan dengan atasan. Ciri *psychological capital* seperti ini lebih berkontribusi terhadap hal-hal yang berhubungan dengan sikap. Hal ini menandakan bahwasanya karyawan yang memiliki *psychological capital* memiliki sikap kerja yang cukup tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara *psychological capital* dengan sikap kerja. bahwa semakin *psychological capital* individu, maka semakin tinggi pula sikap kerja individu. Sebaliknya, semakin lemah *psychological capital* individu, maka semakin rendah pula sikap kerja individu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan sikap kerja pada karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan dengan korelasi *Product Moment* (r) 0,364 dengan p sebesar 0,000 maka $p < 0,05$, artinya semakin *psychological capital* individu, maka semakin tinggi pula minat sikap kerja. Sebaliknya, semakin lemah *psychological capital* individu, maka semakin rendah pula sikap kerja individu.
2. Mean dari sikap kerja pada subjek penelitian karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan secara keseluruhan menunjukkan bahwa sikap kerja subjek penelitian menunjukkan kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean empirik sebesar 93,26 lebih besar daripada mean hipotetik yaitu 77,5. Berdasarkan kategori, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek yaitu 0 (nol) orang atau 0 (nol) persen memiliki sikap kerja yang rendah, 47 orang atau 47 persen memiliki sedang dan 53 orang atau 53 persen yang memiliki sikap kerja tinggi.
3. Mean dari *psychological capital* pada subjek penelitian karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan secara keseluruhan menunjukkan bahwa *psychological capital* subjek penelitian menunjukkan kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari mean empirik sebesar 72,94 lebih besar dari mean hipotetik yaitu 57,5. Berdasarkan kategori, maka dapat dilihat sebagian besar subjek yaitu 0 (nol) orang atau 0 (nol) persen memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah, 32 orang atau 32 persen memiliki tingkat *psychological capital* sedang dan 68 orang atau 68 persen yang memiliki *psychological capital* tinggi.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel *psychological capital* terhadap sikap kerja adalah sebesar 13,3 persen, selebihnya 86,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti job performance, kinerja karyawan.

Kepustakaan

- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, (2). Diakses pada tanggal 3 Desember 2015 dari <http://e-resources.perpusnas.go.id/library.php>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press. Diakses pada tanggal 13 Mei 2015 dari <http://gen.lib.rus.ec>
- Makmuri, M. (2005). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi: Competency based human resource management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar, A, S. (2001). *Perilaku industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. United Kingdom: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication. Diakses pada tanggal 22 Februari 2015 dari <http://gen.lib.rus.ec>

Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku organisasi (organization behavior)*, Edisi 12. Jakarta: Selamba Empat.

Siswanto, S. (2003). *Manajemen tenaga kerja indonesia, pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.