

APAKAH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN WORK ENGAGEMENT MEMBENTUK JOB PERFORMANCE KARYAWAN DI ERA SOCIETY 5.0?

Keanen Gregorio¹, Jap Tji Beng² & Sri Tiatri³

¹Program Studi Magister Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: keanen.707222004@stu.untar.ac.id

²Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: t.jap@untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: sri.tiatri@untar.ac.id

Masuk : 17-10-2023, revisi: 05-11-2023, diterima untuk diterbitkan : 06-11-2023

ABSTRACT

Globalization makes labor a commodity, meaning that all aspects of labor, including abilities, cognition, brains and muscles can be bought and sold. Consumer experience is the main focus in the era of Society 5.0. Therefore, an employee needs to improve their work performance in order to provide the best customer experience. In order to prepare employees to face the era of Society 5.0, good personal resources are needed. One of these personal resources is psychological capital. The aim of this research is to determine the role of psychological capital and work engagement in shaping employee job performance in the era of Society 5.0. By identifying the role of psychological capital and work engagement in shaping job performance, companies can create programs that could increase psychological capital and work engagement so that employee job performance can be improved. A quantitative approach method was used in the research to measure psychological capital, job performance and work engagement. These three variables were measured through questionnaires distributed by researchers via online. This research was conducted on sales employees in for-profit companies so that it can provide a different perspective regarding the variables of psychological capital, job performance and work engagement in employees. Moreover, Key Performance Indicators (KPI) were added to increase the objectivity of the job performance. The research results indicate that there is a positive relationship between psychological capital and work engagement, as well as between work engagement and job performance.

Keywords: Psychological capital, work engagement, job performance, society 5.0

ABSTRAK

Globalisasi menjadikan tenaga kerja sebagai sebuah komoditas, artinya semua aspek dalam tenaga kerja, baik kemampuan, kognitif, otak, dan otot dapat diperjualbelikan. Pengalaman konsumen menjadi fokus yang utama pada era Society 5.0. Oleh sebab itu, seorang karyawan perlu meningkatkan kinerja pekerjaannya agar dapat memberikan pengalaman konsumen yang terbaik. Demi mempersiapkan karyawan dalam menghadapi era Society 5.0, diperlukan suatu sumber daya pribadi yang baik. Salah satu sumber daya pribadi tersebut adalah psychological capital atau modal psikologis. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana modal psikologis dan keterikatan kerja membentuk kinerja pekerjaan karyawan di Era Society 5.0. Dengan mengetahui bagaimana modal psikologis dan kinerja pekerjaan dalam pembentukan kinerja pekerjaan, perusahaan dapat menciptakan program-program yang dapat meningkatkan modal psikologis dan keterikatan kerja sehingga kinerja pekerjaan karyawan dapat ditingkatkan. Metode pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel modal psikologis, kinerja pekerjaan, dan keterikatan kerja. Ketiga variabel tersebut diukur melalui kuesioner daring yang dibagikan oleh Peneliti. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *sales* di perusahaan yang bersifat for-profit sehingga dapat memberikan perspektif yang berbeda mengenai variabel modal psikologis, kinerja pekerjaan, dan keterikatan kerja pada karyawan. Dalam penelitian ini juga ditambahkan Key Performance Indicator (KPI) agar kinerja pekerjaan yang diukur menjadi lebih objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara modal psikologis dan keterikatan kerja, begitu juga antara keterikatan kerja dan kinerja pekerjaan.

Kata Kunci: Modal psikologis, keterikatan kerja, kinerja pekerjaan, society 5.0

1. PENDAHULUAN

Globalisasi menjadikan tenaga kerja sebagai sebuah komoditas, artinya semua aspek dalam tenaga kerja, baik kemampuan, kognitif, otak, dan otot dapat diperjualbelikan (Universitas Ahmad Dahlan, 2022). Inovasi dan perkembangan teknologi di era Revolusi Industri 4.0 membuat timbulnya gagasan baru dari Jepang, yaitu *Society 5.0* (Pratiwi, 2022). *Society 5.0* merupakan penyempurnaan dari berbagai macam konsep yang sudah ada sebelumnya dan muncul di tengah masyarakat dengan konsep bahwa seluruh teknologi yang ada merupakan bagian dari manusia itu sendiri (Anggakara, 2022). Pada era *Society 5.0*, pengalaman konsumen menjadi fokus yang utama. Penyediaan barang yang responsif dan terdistribusi, pengalaman interaktif produk, serta kembalinya sistem ke tenaga kerja merupakan tuntutan-tuntutan di era ini. Seorang individu harus memiliki empat kompetensi dasar, yaitu *technical competency*, *critical competency*, *personal competency*, dan *social competency* supaya dapat menghadapi era *Society 5.0* (Universitas Ahmad Dahlan, 2022). Kompetensi sendiri merupakan tindakan seseorang dalam bereaksi terhadap pekerjaannya di konteks organisasi (Robotham & Jubb, 1996). Tindakan ini menghasilkan suatu hasil kinerja (*job performance*) yang dapat menunjukkan kesiapan karyawan dalam menghadapi era *Society 5.0*.

Demi mempersiapkan karyawan dalam menghadapi era *Society 5.0*, diperlukan suatu sumber daya pribadi yang baik. Salah satu sumber daya pribadi tersebut adalah *psychological capital* atau modal psikologis. Modal psikologis dapat diartikan sebagai penilaian positif individu mengenai keadaan dan probabilitas keberhasilan berdasarkan ketekunan, keteguhan, dan upaya yang termotivasi (Luthans et al., 2007). Ditemukan bahwa modal psikologis dapat meningkatkan hasil kerja dan sikap karyawan yang diinginkan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017), seperti kepuasan kerja (Zhang et al., 2021), kesejahteraan psikologis (Ho & Chan, 2022), dan komitmen organisasi (Idris & Manganaro, 2017). Selain itu, seorang karyawan yang memiliki modal psikologis yang tinggi dapat memanfaatkan sumber daya yang lebih untuk mencapai tujuannya, sehingga memiliki hasil kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki modal psikologis (Luthans et al., 2007). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa modal psikologis meningkatkan kinerja karyawan (Avey et al., 2011; Walumba et al., 2010). Namun, proses dan mekanisme modal psikologis dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan belum banyak diteliti (Alessandri et al, 2018; Choi et al., 2019).

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan *sales* dari suatu perusahaan pembiayaan yang bernama Perusahaan X. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abukhalifa, Mohd Kamil, & Yong (2022) terhadap pekerja sosial di Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), perusahaan ini bersifat *for-profit* sehingga dapat memberikan perspektif yang berbeda mengenai variabel modal psikologis, kinerja pekerjaan, dan keterikatan kerja pada karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya hanya menggunakan kuesioner *self-assessment* untuk mengukur kinerja pekerjaan (Abukhalifa et al., 2022). Dalam penelitian ini ditambahkan *Key Performance Indicator* (KPI) agar kinerja pekerjaan yang diukur menjadi lebih objektif. Dengan mengetahui hubungan modal psikologis dan keterikatan kerja dalam pembentukan kinerja pekerjaan, perusahaan dapat menciptakan program-program yang dapat meningkatkan modal psikologis dan keterikatan kerja sehingga kinerja pekerjaan dapat ditingkatkan untuk mempersiapkan karyawan, khususnya karyawan *sales* dalam menghadapi era *Society 5.0*.

Menurut Luthans, Avolio, Avey, & Norman (2007), modal psikologis diartikan sebagai keadaan perkembangan psikologis secara positif oleh seorang individu dan dicirikan oleh: (a) memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (b) membuat atribusi positif (*optimism*) mengenai

kesuksesan saat ini dan masa depan; (c) gigih mencapai tujuan dan bila perlu, mengarahkan kembali jalan untuk mencapai tujuan (*hope*) agar sukses; dan (d) ketika dilanda masalah dan kesulitan, tetap bertahan dan bangkit kembali, serta melampaui (*resilience*) untuk mencapai kesuksesan. Di sisi lain, keterikatan kerja merupakan keadaan pikiran positif dan terpenuhi yang berhubungan dengan pekerjaan serta dicirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli et al., 2006).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ouweneel et al. (2012) menjelaskan bahwa sumber daya pribadi, seperti modal psikologis, melindungi karyawan dari situasi sulit sehingga memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuannya serta memicu perkembangan dan pertumbuhan. Oleh karena itu, setiap dimensi dari modal psikologis secara konseptual terbukti berhubungan dengan keterikatan kerja (Sweetman & Luthans, 2010). Contohnya, karyawan *sales* yang merasa ahli dalam mengelola pekerjaannya serta mampu mencapai tugas pekerjaannya (kepercayaan diri) cenderung terserap secara mental dalam memenuhi tujuan pekerjaannya tanpa distraksi (penyerapan), cenderung memberikan usaha lebih agar mencapai target yang telah ditetapkan (semangat), dan fokus terhadap misi yang sudah diberikan (dedikasi) (Sweetman & Luthans, 2010). Berkenaan dengan optimisme, karyawan *sales* yang optimis cenderung menghadapi tantangan pekerjaan dan tugas dengan harapan akan keberhasilan, yang pada akhirnya dapat menghasilkan ketersediaan psikologis (penyerapan) yang tinggi (Abukhalifa et al., 2022). Pada saat yang sama, mereka juga cenderung melakukan atribusi eksternal ketika menghadapi kesulitan atau kegagalan serta melakukan atribusi internal ketika mencapai kesuksesan, maka hal ini membantu mengurangi dampak negatif dari situasi yang penuh tekanan, sehingga mengurangi sinisme dan meningkatkan tingkat dedikasi (Stratman & Youssef-Morgan, 2019). Sebagai tambahan, harapan mewakili sumber daya psikologis yang signifikan dari modal psikologis, yang ditunjukkan melalui identifikasi terhadap cara-cara dan pengejaran konstan terhadap tujuan, yang dapat mengisi energi (semangat) dan keinginan (dedikasi) untuk mencapai tujuan tersebut (Sweetman & Luthans, 2010). Selain itu, ketangguhan memungkinkan karyawan *sales* untuk beradaptasi secara positif dengan hambatan dan kesulitan, serta melindungi mereka dari dampak yang merugikan dari tuntutan pekerjaan. Dengan kata lain, harapan memperkuat perilaku yang tangguh dan merangsang karyawan *sales* untuk membawa diri mereka ke dalam pekerjaan melalui tiga dimensi keterikatan kerja. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa: Modal psikologis memiliki hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan *sales*.

Menurut Campbell (1990), kinerja pekerjaan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur dari tingkat kontribusi terhadap tujuan tersebut. Borman & Motowidlo (1993) membagi kinerja pekerjaan menjadi dua jenis perilaku, yaitu perilaku *in-role* (seperti *task performance*) dan perilaku *extra-role* (seperti *contextual performance*). *Task performance* adalah efektivitas karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dianggap sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan resmi, baik secara langsung dengan menjalankan proses teknis maupun tidak langsung dengan menyediakan jasa atau materi yang dibutuhkan (Borman & Motowidlo, 1993). Di sisi lain, *contextual performance* merupakan tindakan sukarela karyawan yang melampaui persyaratan dasar dan tidak secara resmi dicantumkan dalam deskripsi pekerjaan, namun membantu dalam pembentukan konteks psikologis, sosial, dan organisasional (Borman & Motowidlo, 1993).

Kahn (1990) menyatakan bahwa makna dan kepentingan tujuan, keamanan lingkungan, serta ketersediaan sumber daya saat dibutuhkan, merangsang karyawan untuk hadir secara psikologis di tempat kerja sehingga mendorong mereka untuk lebih menginvestasikan kemampuan dan energi guna melakukan pekerjaan secara efektif (Mukaihata et al., 2020). Karyawan *sales* yang terikat

diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik melalui pengalaman emosi positif dan kesehatan (Borst et al., 2019). Dengan kata lain, karyawan *sales* yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi menunjukkan tingkat vitalitas, gairah, dan antusiasme yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerjanya (Bakker & Albrecht, 2018). Selain itu, karyawan *sales* yang terikat sepenuhnya dalam pekerjaannya tidak menyadari bahwa waktu berjalan dengan cepat (Abukhalifa et al., 2022). Keterikatan kerja menyediakan energi yang penuh untuk mendorong karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara sukarela dan penuh semangat (Carter et al., 2016). Oleh karena itu, karyawan *sales* yang terikat cenderung fokus dan memperhatikan kinerja pekerjaan mereka. Mereka lebih terbuka terhadap lingkungan sekitar, lebih bersedia untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja di tempat kerja, dan cenderung membawa seluruh diri mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Carter et al. (2016) menyatakan bahwa keterikatan kerja cenderung menghasilkan perilaku kerja termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa: Keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pekerjaan pada karyawan *sales*.

2. METODE PENELITIAN

Partisipan adalah karyawan *sales* Perusahaan X. Teknik pengambilan partisipan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang fokus terhadap karakteristik yang sangat spesifik dari unit atau individu yang dipilih (VandenBos, 2007). *Purposive sampling* digunakan karena peneliti tidak melibatkan karyawan yang mengisi kuesioner dengan masa kerja di bawah 3 (tiga) bulan. Para karyawan tersebut sedang dalam masa percobaan dan memiliki parameter penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) yang berbeda dengan karyawan yang sudah lulus masa percobaan. Gambaran partisipan secara rinci dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1

Gambaran Partisipan

| | Karakteristik Partisipan | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|--------------------|--------------------------|---------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 181 | 80,80 |
| | Perempuan | 43 | 19,20 |
| Usia | Kurang dari 25 tahun | 19 | 8,48 |
| | 25 - 35 tahun | 135 | 60,27 |
| | 36 - 45 tahun | 61 | 27,23 |
| | 45 tahun ke atas | 9 | 4,02 |
| Tingkat Pendidikan | SMA/SMK | 82 | 36,61 |
| | Diploma | 21 | 9,38 |
| | Sarjana | 121 | 54,02 |
| Jumlah Tanggungan | Tidak ada | 181 | 80,80 |
| | 1-2 | 32 | 14,29 |
| | 3-4 | 11 | 4,91% |

Tabel 2
Gambaran Partisipan

| Karakteristik Partisipan | | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|--------------------------|----------------------|---------------|----------------|
| Masa Kerja | Kurang dari 1 tahun | 100 | 44,64% |
| | Kurang dari 2 tahun | 25 | 11,16% |
| | Kurang dari 5 tahun | 39 | 17,41% |
| | Kurang dari 10 tahun | 34 | 15,18% |
| | Lebih dari 10 tahun | 26 | 11,61% |
| KPI | A+ | 7 | 3,13% |
| | A | 4 | 1,79% |
| | B+ | 1 | 0,45% |
| | B | 4 | 1,79% |
| | C | 12 | 5,36% |
| | C- | 16 | 7,14% |
| | D | 180 | 80,36% |

Kuesioner terdiri dari kata pengantar, pernyataan persetujuan partisipan (*informed consent*), biodata partisipan (untuk mengumpulkan data sosial-demografis partisipan), dan alat ukur untuk mengukur variabel penelitian (yaitu modal psikologis, kinerja pekerjaan, dan keterikatan kerja). Kuesioner ini bersifat daring dan disebarluaskan dalam bentuk tautan *Google Form* (<https://forms.gle/z2gbxh5PX8tWsoZHA>). Alat ukur pada kuesioner terdiri dari 36 butir yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dan menggunakan skala Likert 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 7 (Sangat Setuju). Alat ukur pertama adalah *Psychological Capital Questionnaire Short Form (PCQ Short Form)* yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007) dan berjumlah 12 butir untuk mengukur variabel modal psikologis. Alat ukur kedua adalah *Job Performance Scale* yang terdiri dari 7 butir (*task performance*) oleh Williams dan Anderson (1991) dan 8 butir (*contextual performance*) oleh Motowidlo & Van Scoter (1994). Alat ukur ketiga adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S)* yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2006) dan berjumlah 9 butir untuk mengukur variabel keterikatan kerja. Uji validitas dan reliabilitas alat ukur dilakukan terhadap 30 partisipan yang tidak dilibatkan dalam pengujian hipotesis. Hasil uji reliabilitas *Cronbach's alpha* ketiga alat ukur tersebut adalah sebagai berikut: .957 (*PCQ Short Form*), .965 (*Job Performance Scale*), dan .961 (*UWES-S*). Dengan demikian ketiga alat ukur ini dinyatakan valid dan reliabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dilakukan terhadap variabel modal psikologis, kinerja pekerjaan, dan keterikatan kerja. Ketiga variabel tersebut memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0.05 artinya data penelitian tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *rank Spearman*. Ilustrasi hasil uji normalitas dapat dilihat di Tabel 2.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Test Statistic | Asymp. Sig. (2-tailed) |
|-------------------|----------------|------------------------|
| Modal Psikologis | .096 | <.001 |
| Kinerja Pekerjaan | .067 | .017 |
| Keterikatan Kerja | .135 | <.001 |

Ditemukan bahwa variabel modal psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan variabel keterikatan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar .628 dengan taraf signifikansi sebesar 0.01. Nilai koefisien korelasi bernilai positif sehingga hubungan antara variabel modal psikologis dan keterikatan kerja bersifat searah. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat modal psikologis, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan *sales*.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Li (2018) dan Xu et al. (2017). Mereka menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat modal psikologis yang tinggi lebih terikat dalam pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Avey et al. (2006), komponen spiritual positif yang berakar dalam modal psikologis (seperti hope, self-efficacy, resilience, dan optimism) membantu meningkatkan keterikatan pada karyawan. Komponen-komponen tersebut tidak hanya menjadi pendorong utama sumber daya pribadi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dalam kemampuan yang dimiliki, serta menciptakan perilaku dan sikap positif. Hal ini meningkatkan keterikatan karyawan *sales* dalam menjalankan tugas & tanggung jawabnya (Sweetman & Luthans, 2010). Modal psikologis juga membantu karyawan *sales* untuk mengatasi tuntutan pekerjaan, melindungi dari dampak negatif stres kerja, membantu mencapai aktualisasi diri dan identitas diri, serta mendorong karyawan *sales* untuk kontribusi secara penuh dalam tugas & tanggung jawabnya. Hal tersebut secara efektif meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaannya (Xu et al., 2017).

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi Variabel Modal Psikologis dengan Variabel Keterikatan Kerja

| Variabel | Keterikatan Kerja | |
|------------------|-------------------------|-----------------|
| | Correlation Coefficient | Sig. (2-tailed) |
| Modal Psikologis | .628 | <.001 |

Ditemukan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan variabel kinerja pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar .728 dengan taraf signifikansi sebesar 0.01. Nilai koefisien korelasi bernilai positif sehingga hubungan antara variabel keterikatan kerja dan kinerja pekerjaan bersifat searah. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja, semakin tinggi pula tingkat kinerja pekerjaan pada karyawan *sales*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian empiris sebelumnya, yaitu keterikatan kerja meningkatkan kinerja pekerjaan (Kašpárková et al., 2018). Karyawan *sales* yang terikat dalam pekerjaannya terhubung secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaannya (Abukhalifa et al., 2022). Mereka penuh dengan energi, merasa dirinya berharga, siap dengan tantangan, dan antusias (Borst et al., 2019). Karyawan *sales* yang sejahtera mampu menciptakan hubungan yang ramah dan penuh kepercayaan dengan lingkungannya, serta memiliki keinginan untuk meningkatkan potensinya, mengembangkan dan berkembang sebagai individu sehingga meningkatkan kinerja pekerjaan (Breevaart et al., 2015).

Tabel 5

Hasil Uji Korelasi Variabel Keterikatan Kerja dengan Variabel Kinerja Pekerjaan

| Kinerja Pekerjaan | | |
|--------------------------|--------------------------------|------------------------|
| Variabel | Correlation Coefficient | Sig. (2-tailed) |
| Keterikatan Kerja | .728 | <.001 |

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Abukhalifa et al. (2022), khususnya pengukuran kinerja pekerjaan pada partisipan. Penelitian sebelumnya hanya mengandalkan kuesioner yang diisi sendiri oleh partisipan sehingga dapat menimbulkan bias metode umum. Variabel kinerja pekerjaan, secara spesifik pada dimensi *task performance* ditambahkan KPI agar pengukuran variabel menjadi lebih objektif. Skor KPI diperoleh berdasarkan jumlah produk yang telah terjual oleh partisipan dari periode Januari sampai dengan September 2023 sehingga masuk akal apabila KPI dimasukkan ke dalam dimensi *task performance*. Skor KPI tersebut menggunakan norma dan skala pengukuran dari Perusahaan X dengan skor tertinggi 7 (A+) sampai skor terendah 1 (D).

Penelitian ini memberikan berbagai wawasan praktis dari perspektif perusahaan pembiayaan dan karyawan, khususnya karyawan *sales*. Berdasarkan temuan kami, modal psikologis adalah sumber daya pribadi yang penting. Sumber daya ini berperan penting dalam memengaruhi keterikatan kerja karyawan. Selain itu, keterikatan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan. Berhubung modal psikologis merupakan sumber daya yang dapat ditempa, perusahaan perlu membangun dan membuat berbagai inisiatif yang dapat meningkatkan modal psikologis karyawan. Manajemen perusahaan perlu melakukan berbagai intervensi untuk meningkatkan serta memperkuat modal psikologis karyawan, seperti implementasi materi pembelajaran dan program pelatihan (misalnya, pelatihan *mindfulness*, meditasi untuk meningkatkan emosi positif, dan refleksi diri), memberikan penghargaan, dukungan manajemen, menjaga komunikasi yang efektif dan hubungan yang baik terhadap karyawan, serta memberikan umpan balik kinerja dan kesempatan karier. Praktik-praktik tersebut dapat membangun lingkungan yang ramah dan penuh kepercayaan sehingga dapat meningkatkan modal psikologis, keterikatan kerja, dan kinerja pekerjaan karyawan.

Meski penelitian ini memperoleh hasil yang signifikan, penelitian kami memiliki berbagai keterbatasan yang dapat dijadikan saran untuk penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini hanya mencakup satu perusahaan dengan partisipan di satu fungsi pekerjaan yang sama, yakni penjualan (*sales*). Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan studi terhadap partisipan dengan fungsi pekerjaan yang berbeda, atau melakukan studi perbandingan antar fungsi pekerjaan pada perusahaan yang sama agar dapat memperoleh gambaran yang lebih luas terhadap bagaimana modal psikologis dan keterikatan kerja membentuk kinerja pekerjaan. Kedua, penelitian menggunakan desain *cross-sectional* sehingga tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat. Disarankan melakukan studi longitudinal untuk memperoleh pandangan yang lebih komprehensif dan akurat mengenai bagaimana modal psikologis dan keterikatan kerja membentuk kinerja pekerjaan.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah menunjang penelitian ini. Terima kasih juga kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Tarumanagara (UNTAR) yang telah memberikan dukungan terhadap pelaksanaan penelitian ini. Terakhir, terima kasih kepada pihak-pihak lainnya yang mendukung pelaksanaan penelitian ini, khususnya pihak

manajemen perusahaan yang telah memberikan izin pengambilan data, serta para partisipan yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abukhalifa, A. M. S., Mohd Kamil, N. L., & Yong, C. C. (2022). How psychological capital shapes social workers' job performance: The mediating role of work engagement?. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/10911359.2022.2144581>.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/cdi-11-2016-0210>.
- Anggakara, M. (2022, November 13). *Mengenal era society 5.0. apa bedanya dengan society 4.0?*. Software HRD Indonesia - Aplikasi HRD Terbaik - Linov HR. <https://www.linovhr.com/era-society-5-0/>.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>.
- Avey, J. B., et al. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt and W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98).
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The attitudinal, behavioral, and performance outcomes of work engagement: A comparative meta-analysis across the public, semipublic, and private sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613-640. <https://doi.org/10.1177/0734371x19840399>.
- Breevaart, K., et al. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770. <https://doi.org/10.1108/jmp-03-2013-0088>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Carter, W. R., et al. (2016). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: A longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 1-20. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>.
- Choi, W., Noe, R., & Cho, Y. (2019). What is responsible for the psychological capital-job performance relationship? An examination of the role of informal learning and person-environment fit. *Journal of Managerial Psychology*, 35(1), 28-41. <https://doi.org/10.1108/jmp-12-2018-0562>.
- Ho, H. C. Y., & Chan, Y. C. (2022). The impact of psychological capital on well-being of social workers: A mixed-methods investigation. *Social Work*, 67(3), 228-238. <https://doi.org/10.1093/sw/swac020>.
- Idris, A. M., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 251-269. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1279098>.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
- Kašpárková, L., et al. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of Job Satisfaction and Work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43–62. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>.
- Kock, F., Berbekova, A., & Assaf, A. G. (2021). Understanding and managing the threat of common method bias: Detection, prevention and Control. *Tourism Management*, 86, 104330. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104330>.
- Li, Y. (2018). Leadership styles and knowledge workers' work engagement: Psychological Capital as a mediator. *Current Psychology*, 38(5), 1152–1161. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9968-6>.
- Luthans, F., et al. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>.
- Motowidlo, S. J., & Van Scoter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *The Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>.
- Mukaihata, T., Fujimoto, H., & Greiner, C. (2020). Factors influencing work engagement among psychiatric nurses in Japan. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 306–316. <https://doi.org/10.1111/jonm.12923>.
- Ouweneel, E., et al. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65(9), 1129–1154. <https://doi.org/10.1177/0018726711429382>.
- Pratiwi, A. R. (2022, February 25). *Manajemen sumber daya manusia di era 5.0 untuk mempersiapkan sdm prostem yang unggul dan mengikuti perkembangan*. ProStem. <https://prostem.co.id/manajemen-sumber-daya-manusia-di-era-5-0-untuk-mempersiapkan-sdm-prostem-yang-unggul-dan-mengikuti-perkembangan/>.
- Robotham, D., & Jubb, R. (1996). Competences: Measuring the unmeasurable. *Management Development Review*, 9(5), 25–29. <https://doi.org/10.1108/09622519610131545>.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi-org.fakultas-psikologi-untar.remotexs.co/10.1177/0013164405282471>.
- Stratman, J. L., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). Can positivity promote safety? psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior. *Safety Science*, 116, 13–25. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.02.031>.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54–68). Psychology Press.
- Universitas Ahmad Dahlan. (2022, November 18). *Era Industri 5.0 dan kompetensi yang dibutuhkan*. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta. <https://lldikti5.kemdikbud.go.id/home/detailpost/era-industri-50-dan-kompetensi-yang-dibutuhkan>.
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2007). *APA Dictionary of Psychology*. American Psychological Association.

- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviours. *Journal of Management*, *17*(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>.
- Xu, J., Liu, Y., & Chung, B. (2017). Leader psychological capital and employee work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, *38*(7), 969–985. <https://doi.org/10.1108/lodj-05-2016-0126>.
- Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T. (2021). Psychological capital and job satisfaction among Chinese residents: A moderated mediation of organizational identification and income level. *Frontiers in Psychology*, *12*, 719230. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719230>