

PERAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR ANTARA MODAL PSIKOLOGIS, MINAT PEKERJAAN, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ATASAN DENGAN KINERJA

Dicky¹ & Rostiana²

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: dicky@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: rostiana@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 15-04-2019, revisi: 12-09-2019, diterima untuk diterbitkan : 3-10-2023

ABSTRACT

Performance is one of the keys to a company's success. Therefore, employee performance is considered a very important factor in achieving organizational goals and maintaining the company's sustainability. Performance is important not only for the company but also for employees, as task achievement provides personal satisfaction. From the Focus Group Discussion (FGD), three factors were identified that influence employee performance. The first factor is psychological capital, interest in work, and perception of managerial support for performance. This study was conducted to explain the mediating role of work engagement in the relationship between psychological capital, interest in work, and perception of managerial support for performance. The study was conducted at PT A, one of the building materials distribution companies in Indonesia. The sample consisted of 151 respondents. The data collection method used was a questionnaire, and the data obtained were analyzed using SEM. From the data analysis results, it was found that work engagement could not mediate psychological capital and performance (RMSEA = 0.031, P-value = 0.2188). However, work engagement was found to mediate interest with performance (RMSEA = 0.000, P-value = 0.2188). Additionally, in this study, one of the research models was found to be unfit (RMSEA = 0.067, P-values = 0.00035). This study is beneficial for helping practitioners in the field of human resources in designing employee work plans within an organization. Additionally, this study can also serve as a reference for further research related to employee performance and various aspects encompassing it.

Keywords: *psychological capital, work preference, perceived supervisory support, work engagement, performance*

ABSTRAK

Kinerja adalah salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Karena itu, kinerja karyawan dinilai sebagai faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan perusahaan. Selain penting bagi perusahaan, kinerja juga sebenarnya penting bagi karyawan itu sendiri karena pencapaian tugas dapat menjadi sumber kepuasan pribadi. Dari *Focus Group Discussion* (FGD), ditemukan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama adalah modal psikologis, minat terhadap pekerjaan dan persepsi terhadap dukungan atasan terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan guna menjelaskan peran mediasi variabel keterikatan kerja pada hubungan antara modal psikologis, minat pekerjaan, dan persepsi terhadap dukungan atasan terhadap kinerja. Penelitian dilakukan di PT A, sebagai salah satu perusahaan distribusi bahan bangunan di Indonesia. Sampel yang digunakan sejumlah 151 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pengisian kuesioner dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan SEM. Dari hasil analisis data, ditemukan bahwa keterikatan kerja tidak dapat memediasi modal psikologis dan kinerja (RMSEA = 0.031, P-value = 0.2188). Namun, keterikatan kerja ditemukan dapat memediasi minat dengan kinerja (RMSEA = 0.000, P-value = 0.2188). Selain itu, dalam penelitian ini ditemukan salah satu model penelitian dinyatakan tidak fit (RMSEA = 0.067, P-values = 0.00035). Penelitian ini bermanfaat untuk membantu para praktisi di bidang personalia atau sumber daya manusia dalam merancang rencana kerja karyawan di sebuah organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat berkontribusi sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut terkait kinerja karyawan dan berbagai aspek yang meliputinya.

Kata Kunci: modal psikologi, minat pekerjaan, persepsi terhadap atasan, keterikatan kerja, kinerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia bertambah sebanyak 10.000 orang dan membuat total pengangguran di Indonesia pada Agustus

2017 berjumlah 7.04 juta orang (Kompas, 2017). Pada kuartal dua tahun 2017, perusahaan yang tutup di Indonesia mencapai 23% lebih banyak dibandingkan dengan tahun 2016 pada periode bulan yang sama (CNN, 2017). Secara umum, kegagalan perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya ketidakefektifan manajerial, buruknya perencanaan keuangan, hingga kebijakan publik dan faktor sosial-budaya yang bertentangan dengan kepentingan perusahaan (Mbat & Eyo, 2013). Namun, Longenecker et al. (1999) memaparkan bahwa hal-hal yang berhubungan dengan karyawan dan kepemimpinan merupakan faktor utama yang terkait dengan kegagalan perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, hal-hal yang berhubungan dengan teknologi, keuangan, dan kebijakan publik dianggap sebagai faktor yang kurang signifikan.

Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Karena itu, kinerja karyawan dinilai sebagai faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan perusahaan. Selain penting bagi perusahaan, kinerja juga sebenarnya penting bagi karyawan itu sendiri karena pencapaian tugas dapat menjadi sumber kepuasan pribadi (Al-Omari & Okasheh, 2017; Bevan, 2012; Muchhal, 2014; Campbell & Wiernick, 2015). Kesuksesan sebuah perusahaan bergantung pada bagaimana perusahaan tersebut menentukan, mengukur secara akurat, dan mengembangkan secara terus menerus kinerja individu karyawannya dan menggunakan hal tersebut, serta menghubungkannya dengan tujuan perusahaan (Dessler, 2015; Toppo & Prusty, 2012). Selama ini, pengukuran kehadiran, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, dan tolok ukur objektif lainnya sudah dianggap mewakili kinerja seseorang. Walaupun informasi tersebut cukup berharga, penilaian tersebut dianggap belum cukup untuk menilai kinerja seseorang secara luas. Meski efisiensi dan produktivitas kerja sangat penting, kinerja tidak hanya dinilai dari dua indikator itu saja. Dalam melihat kinerja, pencapaian target juga dianggap sebagai indikator dalam menilai kinerja karyawan (Koopmans et al., 2011; Campbell & Wiernick, 2015). Pencapaian target ini dapat mewakili bagaimana sebuah perusahaan menunjukkan performanya dalam dunia persaingan. Hal tersebut juga berlaku untuk PT A. Dalam kondisi persaingan yang terjadi sekarang ini, pencapaian target PT A mengalami penurunan yang sangat signifikan. Penurunan yang terjadi dalam beberapa bulan terakhir ini mencapai 59.7%. Padahal, penilaian kinerja sales dan marketing pada PT A justru diukur hanya melalui omset yang dicapainya. Turunnya angka penjualan tentu sangat berpengaruh pada kondisi keuangan perusahaan. Jika penurunan angka penjualan ini tidak diatasi dengan cermat, besar potensi perusahaan tenggelam dalam arus persaingan pasar. Idealnya, setiap orang dalam organisasi harus mengambil bagian aktif dalam pemasaran dan penjualan, dengan memberikan prioritas tinggi pada layanan dan hubungan pelanggan. Tanpa kepuasan pelanggan, keberhasilan jangka panjang organisasi akan terancam karena pelanggan adalah hakim utama atas kegagalan kinerja organisasi. Kurangnya kepedulian terhadap pelanggan merepresentasikan hilangnya fokus organisasi dan menunjukkan bahwa organisasi tidak peka dengan kondisi pasar yang ada (Longenecker et al., 1999). Dalam rangka memahami kinerja organisasi yang diukur dari angka penjualan, penting untuk melihat kinerja karyawan secara individu. Jika karyawan di bidang penjualan tidak dilatih dan dikembangkan dengan baik, perusahaan akan kesulitan menjual produknya, terutama jika produk tersebut dijual di pasar persaingan yang sangat terdiferensiasi (Mbat & Eyo, 2013).

Berdasarkan penelitian Nguyen et al. (2020), terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama adalah motivasi, sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Faktor kedua adalah gaya kepemimpinan, sebuah faktor yang berperan dalam menstimulasi karyawan dalam mencapai target. Faktor ketiga adalah lingkungan kerja, meliputi fasilitas dan infrastruktur serta aspek sosial lain yang dapat

mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan. Faktor keempat adalah budaya organisasi, meliputi nilai-nilai yang dikembangkan oleh perusahaan untuk mendorong perilaku tertentu pada karyawan. Faktor kelima adalah penilaian kinerja. Penilaian kerja cukup penting karena dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sekaligus menjadi basis informasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan di masa depan, pertimbangan dalam keputusan penempatan suatu jabatan, serta kebutuhan pelatihan, perencanaan, dan pengembangan karir karyawan. Faktor keenam adalah kompetensi, yakni kapasitas diri karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan yang diberikan. Faktor yang terakhir adalah kompensasi (Astuti, 2006; Hutapea & Thoha, 2008; Nguyen et al., 2020).

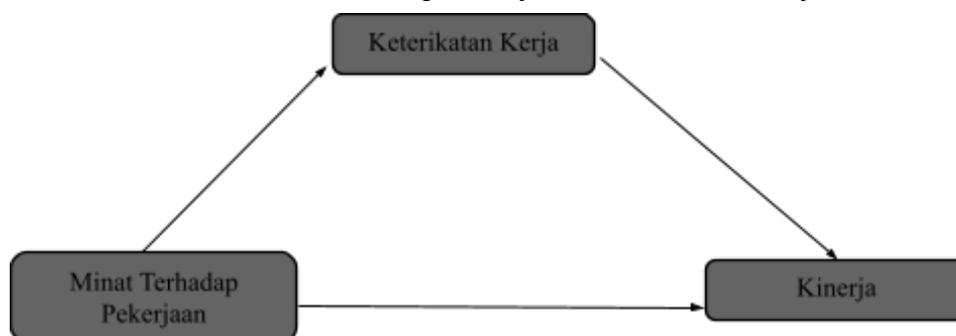
Peneliti kemudian melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) untuk menentukan variabel atau faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja. Dari FGD, ditemukan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama adalah modal psikologis (*psychological capital*). Modal psikologis yang dimaksud adalah keyakinan karyawan terhadap kemampuannya sendiri untuk mencapai target. Faktor kedua adalah minat terhadap pekerjaan (*work preference*). Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keinginan dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Faktor ketiga berkaitan dengan sikap atasan terhadap para karyawan. Persepsi terhadap dukungan atasan pada karyawan dikenal dengan istilah *perceived supervisory support*. Ketiga faktor tersebut sudah pernah diteliti dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Pada faktor pertama, temuan penelitian terdahulu menyatakan bahwa hubungan yang dimiliki antara modal psikologis dan kinerja masih terbukti lemah ($r = 0.33$) (Luthans et al., 2007). Dalam Modal psikologis yang diteliti tersebut terdapat empat dimensi yang memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja, yaitu *self-efficacy* ($r = 0.33$), *optimism* ($r = 0.25$), *hope* ($r = 0.38$), & *resilience* ($r = 0.17$) (Durrh et al., 2016). Modal psikologis dapat dilihat sebagai sumber daya untuk memunculkan emosi, sikap, dan perilaku yang positif, seperti salah satunya keterikatan kerja (Simons & Buitendach, 2013). Namun, modal psikologis sudah terbukti dapat berperan sebagai sumber daya personal dan memiliki korelasi positif terhadap motivasi seseorang. Modal psikologis dapat membantu seseorang untuk merasa lebih mampu mengontrol lingkungan pekerjaannya (Xanthopoulou et al., 2007). Jika seseorang merasa lebih percaya diri dan bangga dalam melakukan pekerjaannya, serta menemukan makna pekerjaannya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam bekerja. Bentuk dari motivasi tersebut adalah keterikatan kerja (Xanthopoulou et al., 2007). Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja berperan sebagai mediator antara modal psikologis dan kinerja.

Pada faktor kedua, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa minat terhadap pekerjaan memiliki hubungan yang lemah ($r = 0.16$) dengan kinerja (Nye et al., 2017). Minat akan memunculkan motivasi intrinsik seseorang terhadap pekerjaannya (Amabile et al., 1994; Nye et al., 2012). Keterikatan kerja (*work engagement*) juga termasuk salah satu bentuk motivasi (Schaufeli et al., 2002; van den Heuvel et al., 2009). Keterikatan kerja juga terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2008). Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) dari penelitian ini adalah keterikatan kerja berperan sebagai mediator antara minat dan kinerja.

Gambar 1

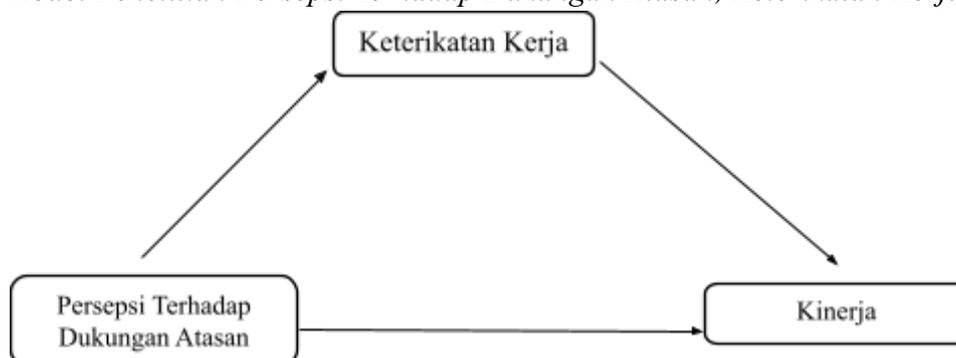
Model Penelitian Minat Terhadap Pekerjaan, Keterikatan Kerja, dan Kinerja



Pada faktor ketiga, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan yang diberikan oleh atasan dengan kinerja pada dimensi *in-role performance* ($r = 0.26$) dan pada dimensi *extra-role performance* ($r = 0.33$) tergolong lemah (Shanock & Eisenberger, 2006). Di sisi lain, dukungan sudah dibuktikan dapat meningkatkan motivasi seseorang di dalam JDR-model (Schaufeli & Bakker, 2004; Demerouti & Bakker, 2011). Bentuk motivasi itu sendiri dapat berupa keterikatan kerja. Motivasi sudah diakui dari berbagai penelitian sebelumnya sebagai determinan langsung yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Nye et al., 2012). Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) yang akan muncul adalah keterikatan kerja berperan sebagai mediator antara persepsi dukungan atasan dengan kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, didapatkan model penelitian ketiga seperti Gambar 2.

Gambar 2

Model Penelitian Persepsi Terhadap Dukungan Atasan, Keterikatan Kerja, dan Kinerja



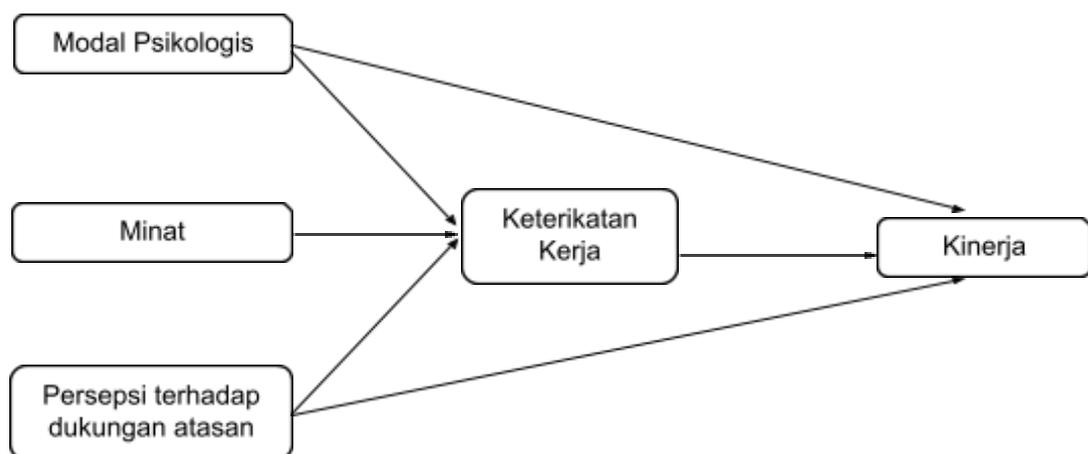
Keterikatan kerja adalah keadaan aktif dan positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (*absorption*). Keterikatan kerja dinilai bermanfaat bagi individu dan organisasi karena diharapkan mempengaruhi bagaimana individu melakukan pekerjaan mereka. Pada penelitian terdahulu, keterikatan kerja dinilai berhubungan positif dengan kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan pembelajaran aktif, terutama bagi karyawan yang memiliki kesadaran tinggi (Schaufeli et al., 2006; Demerouti & Cropanzano, 2010; Bakker et al. 2012). Adipratama (2022) juga melakukan penelitian terkait keterikatan kerja pada karyawan di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang olahraga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam pengaruh antara modal psikologis dan kinerja. Keterikatan kerja sebagai mediator juga pernah dilakukan oleh Shah et al. (2016) pada keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Gaya kepemimpinan dinilai dapat

mengembangkan kemampuan kepemimpinan para pemimpin serta meningkatkan komitmen dan kinerja mereka. Lebih lanjut, ketersediaan sumber daya kerja seperti dukungan dari atasan dapat meningkatkan keterikatan kerja (Bakker & Demerouti, 2008; Shah et al., 2016).

Amabile et al. (1994) mengemukakan bahwa minat terhadap pekerjaan dapat muncul karena dua jenis motivasi, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi untuk terlibat dalam pekerjaan demi kepentingan pribadi. Pada konteks ini, minat dipicu oleh perasaan bahwa pekerjaan tersebut menarik, memikat, atau dapat memuaskan diri. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi untuk bekerja sebagai respons terhadap sesuatu di luar pekerjaan itu sendiri, misalnya karena uang, pengakuan dari orang lain, rasa kompetitif, dan perintah orang lain. Almawali et al. (2021) melakukan penelitian terkait faktor motivasi dan kinerja dengan keterikatan karyawan sebagai mediator. Faktor motivasi yang dimaksud meliputi kompensasi dan pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan keterlibatan karyawan dan kinerja, dan bahwa keterlibatan karyawan bertindak sebagai mediator parsial dalam hubungan antara faktor motivasi dan kinerja kerja. Hasil penelitian Ratnaningtyas et al. (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh pada produktivitas kerja dengan keterikatan kerja sebagai mediator.

Berdasarkan tiga hipotesis yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti ingin melihat apakah keterikatan dapat tetap menjadi mediator antara ketiga variabel bebas (modal psikologis, minat terhadap pekerjaan, dan persepsi terhadap dukungan atasan) dengan variabel terikat. Oleh karena itu, penulis membentuk hipotesis keempat (H_4) di mana keterikatan kerja dapat berperan sebagai mediator antara persepsi modal psikologis, minat terhadap pekerjaan, dan persepsi terhadap dukungan atasan dengan kinerja. Model inilah yang akan digunakan sebagai model utama dalam penelitian ini.

Gambar 3
Model Penelitian Keseluruhan



Berdasarkan dari pemaparan di atas, maka akan timbul pertanyaan penelitian apakah keterikatan kerja dapat berperan sebagai mediator antara modal psikologi, minat terhadap pekerjaan, dan persepsi terhadap dukungan atasan dengan kinerja?

2. METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Kriteria subjek penelitian ini adalah karyawan tetap di PT A dengan pendidikan terakhir minimal SMA dan sudah bekerja minimal satu tahun. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini hanya dibatasi di bagian *sales* dan *marketing* yang memiliki target penjualan. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 151 orang.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif non-eksperimental. Penelitian ini menggunakan analisis SEM untuk membuktikan apakah keterikatan kerja dapat berperan sebagai mediator antara modal psikologis, persepsi terhadap dukungan atasan, dan minat terhadap pekerjaan, dengan kinerja.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan dibagi menjadi 7 bagian, yaitu: (1) *informed consent* yang menyatakan kesediaan subjek untuk menjadi responden; (2) pengantar dan data diri; (3) skala pengukuran keterikatan kerja; (4) skala pengukuran modal psikologis; (5) skala pengukuran persepsi terhadap dukungan atasan; (6) skala pengukuran minat; (7) skala pengukuran kinerja.

Keterikatan kerja diukur menggunakan sembilan butir *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) dari Schaufeli dan Bakker (2004) untuk menggambarkan tingkat keterikatan kerja karyawan. Adapun contoh butirnya adalah “Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi”. Pengisian kuesioner ini menggunakan tujuh poin skala dari 0 = tidak pernah sampai 6 = selalu.

Modal psikologis diukur dengan menggunakan 12 butir alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-12) dari Luthans, Avolio, Avey, dan Norman (2007) untuk menggambarkan tingkat modal psikologis yang dimiliki oleh seseorang, dengan nilai reliabilitas 0.90. Adapun contoh butir yang digunakan adalah “Saya merasa percaya diri dalam mempresentasikan sesuatu di hadapan sekelompok rekan kerja”. Pengisian kuesioner ini menggunakan lima poin skala dari STS = sangat tidak setuju sampai dengan SS = sangat setuju.

Persepsi terhadap dukungan atasan diukur dengan menggunakan 16 butir dari alat ukur *Perceived Supervisory Support* (PSS) dari Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986) untuk menggambarkan tingkat dukungan atasan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Variabel ini memiliki sembilan butir positif dan tujuh butir negatif dengan koefisien *alpha cronbach* (α) sebesar 0.93. Salah satu contoh butir yang ada dalam kuesioner ini adalah “atasan saya bersedia membantu ketika saya mempunyai masalah”. Pengisian kuesioner ini menggunakan lima poin skala alternatif jawaban mulai dari 1 = tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju”.

Minat diukur dengan menggunakan adaptasi dari alat ukur *Work Preference Inventory* dari Amabile et al. (1994). Alat ukur ini terdiri dari 10 butir yang menggambarkan tingkat minat seseorang terhadap pekerjaannya dengan nilai reliabilitas 0.77. Salah satu contoh itemnya adalah “sebagai seorang sales, yang paling penting untuk saya adalah menikmati apa yang saya lakukan”. Pengisian kuesioner ini menggunakan lima poin skala likert mulai dari 1 = tidak sesuai sampai dengan 5 = sangat sesuai.

Keterikatan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) dari Schaufeli dan Bakker (2004). Kuesioner diisi menggunakan skala Likert yang terdiri dari tujuh pilihan jawaban yaitu 0 = tidak pernah sampai 6 = selalu. Kuesioner ini terdiri dari sembilan butir positif. Melalui hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa keterikatan kerja memiliki koefisien *alpha cronbach* (α) secara keseluruhan sebesar 0.93. Keterikatan kerja memiliki tiga dimensi, yaitu *vigor* ($\alpha = 0.82$), *dedication* ($\alpha = 0.89$), dan *absorption* ($\alpha = 0.79$).

Kinerja diukur menggunakan 47 butir dari *Individual Work Performance* (Koopmans, 2014) untuk menggambarkan kinerja pribadi karyawan selama satu tahun belakangan ini dengan koefisien *alpha cronbach* sebesar 0.95, di mana masing-masing dimensi ini memiliki koefisien *alpha cronbach* sebesar 0.89, 0.93, 0.92, & 0.95. Adapun contoh itemnya adalah “Secara umum, kualitas kinerja saya tahun ini”. dan “Saya dapat menetapkan prioritas dalam pekerjaan saya”. Pengisian kuesioner ini menggunakan lima poin skala Likert dari nilai 1 = tidak baik / tidak pernah sampai 5 = sangat baik/selalu.

Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data ini dilakukan dengan program LISREL dan SPSS. Pada awalnya, peneliti melakukan input hasil penyebaran kuesioner dalam program SPSS agar dapat diolah dalam program LISREL. Setelah itu, melakukan uji *measurement model* terlebih dahulu dengan menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA) pada masing-masing dimensi dan variabel. Setelah didapatkan hasil dari analisis item tersebut, peneliti membuang seluruh item yang tidak valid. Item yang valid akan diolah menjadi data *composite* untuk digunakan dalam pengolahan data dengan metode SEM. Setelah itu, peneliti melakukan uji struktural model dengan teknik SEM di dalam program LISREL berdasarkan item-item yang sudah diubah menjadi data *composite* menggunakan metode ekstraksi faktor analisis *maximum likelihood* dan metode rotasi faktor analisis varimax dengan iterasi sebanyak 25.

Peneliti mulai melakukan uji struktural dari model penelitian modal psikologis, keterikatan kerja, dan kinerja terlebih dahulu. Setelah itu, peneliti melakukan uji struktural model penelitian kedua yaitu model penelitian minat terhadap pekerjaan, keterikatan kerja, dan kinerja. Kemudian, peneliti melakukan uji struktural model penelitian persepsi terhadap dukungan atasan, keterikatan kerja, dan kinerja. Setelah melakukan uji ketiga model tersebut, maka dilakukan uji model keempat di mana model tersebut adalah model secara keseluruhan. Berikutnya, melakukan seluruh pengujian model, peneliti baru dapat menarik kesimpulan mengenai hasil pengolahan data dan menjawab hipotesis penelitian yang ada.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Measurement Model

Berdasarkan hasil pengujian *measurement model* untuk seluruh butir dalam variabel modal psikologis (*psychological capital*) dapat disimpulkan bahwa item tersebut memiliki internal konsistensi yang baik yaitu > 0.5 (Hair et al., 2010).

Hasil pengujian *measurement model* untuk butir dalam variabel persepsi terhadap dukungan atasan memiliki tujuh item yang gugur sehingga total butir yang digunakan dalam pengolahan data dalam penelitian ini menjadi sembilan butir.

Hasil pengujian *measurement model* untuk butir dalam variabel minat terhadap pekerjaan terdapat dua item yang tidak valid sehingga total butir yang diolah dalam penelitian ini hanya menggunakan delapan butir.

Sedangkan untuk seluruh butir pada variabel keterikatan kerja terlihat valid berdasarkan hasil perhitungan CFA yang sudah dilakukan untuk ketiga dimensi yang terdapat dalam variabel tersebut.

Pada variabel kinerja, ada lima butir yang dinyatakan tidak valid untuk dimensi *task performance*, dan delapan butir yang dinyatakan tidak valid untuk dimensi *contextual performance*. Dalam dimensi *adaptive performance*, terdapat satu butir yang dinyatakan tidak valid. Pada dimensi *counterproductive work behavior*, seluruh butir dinyatakan valid. Secara keseluruhan, item yang digunakan dalam pengolahan data penelitian ini hanya berjumlah 33 butir.

Uji Structural Model

Analisis hipotesis 1 (H_1) penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian struktural dengan menggunakan program pengolahan LISREL. Berdasarkan hasil uji peran tersebut ditemukan bahwa model analisis tambahan yang diuji terbukti memiliki nilai RMSEA < 0.05 (RMSEA = 0.031) dan P-value > 0.05 (P-value = 0.255), sehingga dapat dikatakan model ini tergolong *close fit* (Browne & Cudeck, 1992). Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, modal psikologis memiliki peran yang signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai $t > 1.96$ ($t = 8.11$). Modal psikologis juga terbukti memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja secara langsung dengan nilai $t > 1.96$ ($t = 5.73$). Namun, modal psikologis terlihat tidak memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja jika melalui mediator keterikatan kerja $t < 1.96$ ($t = -2.06$). modal psikologis berperan secara langsung (*direct*) terhadap kinerja sebesar 5.73. Modal psikologis berperan secara tidak langsung (*indirect*) terhadap kinerja sebesar -16.71. Sehingga keterikatan kerja memiliki total peran sebagai mediator terhadap modal psikologis terhadap kinerja sebesar -10.89. Artinya, modal psikologi memiliki peran langsung yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan peran tidak langsung melalui variabel keterikatan kerja terhadap kinerja. Kesimpulannya, keterikatan kerja tidak dapat berperan sebagai mediator antara modal psikologis terhadap kinerja.

Analisis hipotesis 2 (H_2) penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian struktural dengan menggunakan program pengolahan statistik LISREL. Berdasarkan hasil uji peran tersebut ditemukan bahwa model analisis tambahan yang diuji terbukti memiliki nilai RMSEA < 0.05 (RMSEA = 0.000) dan P-values > 0.05 (P-value = 0.2188). Selain itu, model ini memiliki nilai chi-square > 0.5 (Chi-square = 26.80). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini tergolong *close fit* (Browne & Cudeck, 1992), artinya data yang didapatkan oleh peneliti mendukung model yang dibentuk dalam analisis tambahan ini. Minat memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja secara langsung dengan nilai t-values sebesar 4.32 (t-values > 1.96). Dari hasil analisis tersebut juga didapatkan bahwa minat terhadap pekerjaan berperan secara langsung (*direct*) terhadap kinerja sebesar 4.32. Minat terhadap pekerjaan berperan secara tidak langsung (*indirect*) terhadap kinerja melalui keterikatan kerja sebesar 15.25. Artinya, keterikatan kerja memiliki peran sebagai mediator sebesar 19.57 antara modal psikologis dengan kinerja. Kesimpulannya, keterikatan kerja dapat berperan sebagai mediator antara minat terhadap pekerjaan dengan kinerja.

Analisis hipotesis 3 (H_3) penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian struktural dengan menggunakan program pengolahan statistik LISREL. Berdasarkan hasil uji peran tersebut ditemukan bahwa model analisis tambahan yang diuji terbukti nilai RMSEA > 0.05 (RMSEA = 0.067) dan nilai P-values < 0.05 (P-values = 0.00035). Walaupun berdasarkan

RMSEA model ini masuk dalam kategori *good fit* (Browne & Cudeck, 1992), model ini masih tergolong tidak *fit* karena memiliki nilai p-value yang di bawah 0.05. Artinya, data yang didapatkan oleh peneliti tidak mendukung model yang dibentuk dalam analisis hipotesis 3 ini.

Analisis hipotesis 4 (H_4) penelitian ini ditemukan bahwa model penelitian secara keseluruhan yang diuji memiliki nilai RMSEA > 0.05 (RMSEA = 0.054) dengan P-value < 0.05 (P-value = 0.00006) sehingga dapat dikatakan model ini tergolong *poor fit* (Browne & Cudeck, 1992). Walaupun berdasarkan RMSEA, model ini masuk dalam kategori *good fit* (Browne & Cudeck, 1992), model ini masih tergolong tidak *fit* karena memiliki nilai P-value yang di bawah 0.05. Artinya, data yang didapatkan oleh peneliti tidak mendukung model yang dibentuk.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis hipotesis 1 (H_1), dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja tidak dapat menjadi mediator antara modal psikologis dan kinerja. Penelitian ini bertentangan dengan asumsi yang dikemukakan oleh Xanthopoulos et al. (2007) yang mengatakan bahwa karyawan yang percaya diri dan bangga dengan pekerjaannya akan menemukan arti dari pekerjaannya dan mendorong seseorang untuk tetap terikat dengan pekerjaannya. Menurut Durrah et al. (2016), karyawan yang memiliki modal psikologis yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik secara efisien, bagaimanapun kondisinya. Berdasarkan teori optimisme (Scheier et al., 2001), hal ini dapat dikarenakan seseorang yang optimis akan memiliki ekspektasi hasil pekerjaan yang positif, walaupun berada dalam situasi yang sulit. Kepercayaan ini secara otomatis akan menghasilkan perasaan yang positif, termasuk di dalamnya adalah motivasi. Oleh karena itu, dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa tidak diperlukan lagi untuk mengukur motivasi sebagai sebuah variabel terpisah berupa keterikatan kerja, sehingga keterikatan kerja terbukti tidak dapat berperan sebagai sebuah mediator antara modal psikologis dengan kinerja.

Berdasarkan analisis hipotesis 2 (H_2), keterikatan kerja ditemukan memiliki peran sebagai mediator parsial antara minat dan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Nye et al. (2012) yang menemukan bahwa minat dapat mempengaruhi seseorang untuk menentukan pilihan atau motivasi perilakunya untuk tetap bertahan untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang tersebut. Harackiewicz dan Knogler (2017) juga mengatakan bahwa jika seseorang memiliki minat terhadap suatu bidang tertentu, biasanya orang tersebut akan memunculkan keterikatan dalam jangka panjang yang bersifat positif terhadap apa yang diminatinya.

Berdasarkan analisis hipotesis 3 (H_3), model peran persepsi terhadap dukungan atasan terhadap kinerja dengan keterikatan kerja dikatakan tidak *fit*. Artinya, data yang didapatkan oleh peneliti, tidak mendukung model tersebut. Dengan didapatkannya data penelitian yang tidak mendukung model tersebut, maka diperlukan adanya modifikasi model terhadap model yang diuji dan melakukan perbandingan model (Hair et al., 2010). Menurut Ryan & Deci (2000), motivasi dibagi menjadi 2, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Dalam penelitian ini, dukungan atasan dapat dikatakan sebagai motivasi ekstrinsik karena hal tersebut berasal bukan dari dalam diri karyawan tersebut, sedangkan keterikatan kerja merupakan salah satu bentuk motivasi positif yang berasal dari dalam diri seseorang di mana orang tersebut akan merasakan bersemangat, berdedikasi, dan terbenam dalam pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan teori *organismic integration theory* (OIT) yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (1985), motivasi ekstrinsik dapat berubah menjadi motivasi intrinsik apabila terjadi internalisasi dan integrasi dalam diri seseorang terhadap motivasi ekstrinsik tersebut. Proses internalisasi dan integrasi tersebut dapat terjadi tergantung pada pandangan seseorang mengenai motivasi

eksternal tersebut. Motivasi ekstrinsik tersebut dapat membantu meningkatkan atau menghambat motivasi internal seseorang. Dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa persepsi terhadap dukungan atasan yang merupakan motivasi ekstrinsik dapat membantu meningkatkan atau menghambat keterikatan kerja yang merupakan motivasi internal seseorang.

Berdasarkan analisis hipotesis 4 (H_4), model keseluruhan yang dibentuk dalam penelitian ini ditemukan tidak *fit*. Artinya, data yang diterima dari responden tidak mendukung model yang dibentuk dalam penelitian ini. Bisa saja hal ini disebabkan karena karakteristik dari responden yang diambil hanya terbatas dari sales. Secara empiris, sales memiliki karakteristik yang selalu dihadapkan dengan kondisi atau situasi yang cenderung dinamis. Sales juga harus memiliki daya juang dan tetap optimis untuk menghadapi masalah-masalah yang terjadi di lapangan. Selain itu, sales juga dituntut untuk dapat tampak percaya diri di depan pelanggannya untuk menunjukkan performa yang baik dalam menjual barang atau jasanya agar pelanggan tersebut percaya kepada sales dan mau membeli barang atau jasa yang dijualnya. Modal psikologis yang terdiri dari rasa percaya diri, optimisme, daya lenting, dan harapan menjadi sangat penting dan memiliki peran secara langsung yang sangat besar terhadap kinerja sales, sehingga model secara keseluruhan menjadi tidak *fit*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak dapat memediasi peran modal psikologis terhadap kinerja. Karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang masih jarang diteliti namun masih berhubungan dengan *personal resources* seperti variabel *self-esteem* berbasis organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat mengganti mediator dengan variabel lain. Model peran persepsi terhadap dukungan atasan terhadap kinerja dengan keterikatan kerja sebagai mediator dinyatakan tidak *fit*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan modifikasi model seperti menggunakan dukungan atasan sebagai moderator antara minat terhadap pekerjaan dengan keterikatan kerja. Penelitian ini juga berfokus pada karyawan di bagian *sales* dan *marketing* sehingga bisa saja tidak merepresentasikan karakteristik karyawan secara umum. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti departemen lain yang memiliki karakteristik berbeda dengan karyawan di bagian *sales* dan *marketing* guna memperkaya informasi terkait psikologi industri dan organisasi.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang sudah mendukung penelitian ini, terutama kepada perusahaan PT A yang telah memberikan akses pada peneliti untuk mengambil data penelitian.

REFERENSI

- Adipratama, S. M. (2022). The role of job engagement as a mediator in the influence between psychological capital and performance. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)*, 2(1), 209-220. <https://doi.org/10.37715/rmbe.v2i1.3033>
- Almawali, H., Hafit, N. I. A., & Hassan, N. (2021). Motivational factors and job performance: The mediating roles of employee engagement. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 6782-6782. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18856>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.

- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Science*, 66(5), 950-967. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.950>
- Astuti, D. A. L. W. (2006). Penciptaan sistem penilaian kinerja yang efektif dengan assessment centre. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 6(1), 23-34.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Direction in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bevan, S. (2012). *Good work, high performance and productivity*. Work Foundation.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). Psychology Press.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Durrah, O., Alhamoud, A., & Khan, K. (2016). Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction. *PONTE: International Scientific Researches Journal*, 72(7), 214-225. <http://doi.org/10.21506/j.ponte.2016.7.17>
- Durrah, O., Al-Tobasi, A., A'Aqoulah, A., & Ahmad, M. (2016). The impact of the psychological capital on job performance: A case study on faculty members at Philadelphia University. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 183-191.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Harackiewicz, J. M., & Knogler, M. (2017). Interest theory and application. In A. J. Elliot, C. S. Dweck, & D. S. Yeager (Eds.), *Handbook of competence and motivation: Theory and application* (2nd ed., pp. 334-352). The Guilford Press.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi plus*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*. CPI Koninklijke Wöhrmann, Zutphen.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e318226a763>

- Longenecker, C. O., Simonetti, J. L., & Sharkey, T. W. (1999). Why organizations fail: The view from the front-line. *Management Decision*, 37(6), 503-513. <https://doi.org/10.1108/00251749910278023>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (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>
- Mbat, D. O., & Eyo, E. I. (2013). Corporate failure: Causes and remedies. *Business and Management Research*, 2(4), 19-24. <http://doi.org/10.5430/bmr.v2n4p19>
- Muchhal, D. S. (2014). HR practices and job performance. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(4), 55-61. <http://doi.org/10.9790/0837-19415561>
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2012). Vocational interest and performance: A quantitative summary of over 60 years of research. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 384-403. <https://doi.org/10.1177/1745691612449021>
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 138-151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
- Ratnaningtyas, H., Handaru, A. W., & Eryanto, H. (2021). Transformational leadership and work motivation on work productivity mediated by work engagement: An introductory analysis. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 25-32.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definition and new direction. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- 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/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 189-216). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-009>
- Shah, S. M. M., Hamid, K. B. A., Shaikh, U. A., Qureshi, M. A., & Pahi, M. H. (2016). The relationship between leadership styles and job performance: The role of work engagement as a mediator. *International Journal for Social Studies*, 2(10), 242-253.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationship with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement, and organizational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), Article 1071. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>

- Telvisia, I., & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). Kesesuaian minat terhadap pekerjaan: Pegawai produktif (Studi pada agen asuransi jiwa di Jakarta). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, *10*(1), 76-95.
- Toppo, L., & Prusty, T. (2012). From performance appraisal to performance management. *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM)*, *3*(5), 1-6. <http://doi.org/10.9790/487X-0350106>
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Schreurs, B. H. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2009). Does meaning-making help during organizational change?: Development and validation of a new scale. *The Career Development International*, *14*(6), 508-533. <https://doi.org/10.1108/13620430910997277>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>