



Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Makna Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Adelaide Savio¹, John E.H.J FoEh^{2*}, Simon Sia Niha³

¹Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, savioadel30@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, ss.mukin11@gmail.com

*Corresponding Author: John E.H.J. Foeh²

Abstrak: Dalam lingkungan organisasi, karyawan memiliki peran krusial dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya di dalam organisasi menjadi kunci untuk mencapai kinerja optimal. Dalam hal ini, modal psikologis dan dukungan organisasi menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Keterikatan kerja, yang mencerminkan keterlibatan aktif, semangat, dan hubungan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja yang efektif. Karyawan yang merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta menemukan makna dalam kontribusi mereka, cenderung bekerja secara optimal. Modal psikologis, seperti *self-efficacy*, harapan, dan optimisme, memiliki peran penting dalam mencapai keterikatan kerja yang tinggi. Selain itu, persepsi dukungan organisasi juga berkontribusi signifikan dalam membangun keterikatan kerja karyawan. Selain itu, makna kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap keterikatan kerja, karena individu mencari makna dalam pekerjaan mereka. Jika pekerjaan memberikan makna personal, karyawan akan lebih termotivasi dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang faktor-faktor ini menjadi kunci untuk meningkatkan keterikatan kerja dalam organisasi dan mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal. Artikel ini bertujuan untuk membuat sebuah tinjauan literatur yang melihat bagaimana pengaruh antara Modal Psikologis maupun persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dengan makna kerja sebagai variabel moderasi. Hasil dari tinjauan literatur ini akan menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja terbaik dalam organisasi.

Keyword: Modal Psikologis, Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Makna Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya ingin mendayagunakan setiap sumber daya yang dimiliki dalam mencapai kinerja yang maksimal. Manusia sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan

organisasi perlu diperhatikan. Oleh karena itu, organisasi perlu mencari solusi terhadap permasalahan terkait persiapan tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif secara profesional, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi (Kale dkk., 2023). Pandangan ini sejalan dengan pendapat bahwa keberadaan sumber daya manusia pada perusahaan dapat mengoptimalkan kompetisi perusahaan yang secara langsung berdampak pada pencapaian kerja dari perusahaan itu sendiri (Dami dkk., 2022).

Mempertahankan kualitas karyawan yang baik masih menjadi masalah bagi perusahaan dan organisasi di Indonesia. Karyawan yang dimaksudkan bukan hanya mereka yang memiliki keahlian khusus atau kemampuan penting, tetapi juga mereka yang memiliki potensi yang tinggi (Kumara, 2017). Ini menunjukkan bahwa peran manusia dalam organisasi jauh lebih besar daripada melakukan pekerjaan operasional. Mereka berfungsi sebagai pendorong nyata yang mendorong organisasi menuju arah yang diinginkan. Dengan kata lain, kinerja organisasi dapat tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan ketika tugas-tugas pekerjaan dijalankan dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan semua pemangku kepentingan (Meda dkk., 2022).

Sebagai upaya pencapaian kinerja perusahaan, organisasi perlu memandang orang-orang dalam organisasi sebagai investasi berharga yang harus dipelihara dan dikembangkan dengan baik. Memberdayakan karyawan, membangun keterlibatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif akan menjadi kunci bagi kesuksesan organisasi dalam mewujudkan cita-cita besar mereka. Semua pihak, mulai dari pimpinan hingga karyawan, perlu berkomitmen untuk bekerja bersama dan saling mendukung guna mewujudkan tujuan bersama, karena pada akhirnya, pencapaian kinerja yang maksimal bukanlah sekadar impian, tetapi cita-cita yang bisa diwujudkan melalui kerjasama dan dedikasi dalam lingkungan organisasi yang mendukung pertumbuhan dan prestasi.

Memahami faktor-faktor yang meningkatkan keterlibatan kerja adalah topik yang sangat menarik dan penting saat ini. Selaku SDM yang bekerja di perusahaan, karyawan pastinya patut memberikan kualitas diri yang terbaik berdasarkan pengetahuan profesional yang dimilikinya agar dapat mengelola perusahaan dengan baik. Penggunaan sumber daya manusia yang tepat, menyelaraskan orang dengan bakat dan keterampilan, akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas seluruh organisasi.

Ketika karyawan terlibat dengan sepenuh hati dalam pekerjaan mereka, mereka akan menunjukkan kualitas kerja yang lebih tinggi, fokus yang lebih tajam, dan semangat yang lebih besar. Dampak positif dari keterlibatan ini dapat berkontribusi secara signifikan pada kelangsungan dan kesuksesan perusahaan atau organisasi. Selain itu, kinerja seorang karyawan juga berpengaruh pada tingkat keterlibatannya dalam organisasi. Kinerja yang dimaksud merujuk pada semua tindakan dan aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan di suatu organisasi. Seberapa baik kinerja seorang karyawan berdampak pada seberapa banyak atau sedikit keterlibatan mereka dalam organisasi (Blikololong & FoEh, 2022). Kinerja yang baik dari karyawan, seperti mencapai target yang telah ditetapkan, memberikan kontribusi yang positif, dan menghasilkan hasil yang berkualitas, cenderung meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam organisasi (Suryani & FoEh, 2019). Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak dan berada dalam lingkungan kerja yang positif.

Salah satu faktor kunci dalam mencapai keterikatan kerja yang optimal adalah modal psikologis. Modal psikologis mencakup aspek-aspek seperti kepercayaan diri, optimisme, ketahanan dalam menghadapi tekanan, dan rasa memiliki tujuan hidup yang jelas. Karyawan yang memiliki modal psikologis yang kuat cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan stres saat menjalankan pekerjaan, serta memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap visi misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan strategi yang serius dalam persiapan diri tenaga kerja mereka. Upaya ini mencakup pendekatan holistik

dalam pengembangan karyawan, baik dari segi keterampilan teknis maupun soft skill. Perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan yang terarah, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif bagi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaan mereka.

Keterikatan kerja atau *work engagement* dapat diartikan sebagai keadaan di mana karyawan merasa berpartisipasi aktif, penuh semangat, dan memiliki koneksi positif dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang mengalami keterikatan ini akan menunjukkan tingkat keaktifan yang tinggi dan memiliki antusiasme yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, serta merasa bahwa kontribusi mereka memiliki makna yang penting.

Modal psikologis adalah faktor positif dan penting yang dimiliki oleh individu saat berada di lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung yakin akan kemampuan yang ada dalam diri mereka untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Tingkat harapan dan optimisme yang tinggi juga mendorong karyawan untuk memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka dan potensi yang dapat mereka capai (Sutrisno & Parahyanti, 2018).

Selain itu, persepsi dukungan organisasi merujuk pada kerjasama dan dukungan yang diberikan oleh organisasi guna memastikan pelaksanaan pekerjaan berjalan efektif. Karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi yang kuat cenderung lebih terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan dan dalam organisasi secara keseluruhan. Persepsi positif terhadap dukungan organisasi ini menciptakan iklim kerja yang positif dan memberikan motivasi ekstra bagi karyawan untuk memberikan kontribusi optimal dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, dukungan organisasi memiliki peran penting dalam membangun keterikatan kerja karyawan dengan organisasi (Gumilang & Indrayati, 2022).

Pentingnya makna kerja atau *work meaningfulness* juga memiliki dampak yang penting terhadap keterikatan kerja, karena setiap individu cenderung mencari makna dalam pekerjaan mereka. Ketika seseorang merasa pekerjaan mereka memiliki makna yang bermakna secara personal, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih besar dan lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaan tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak merasakan adanya makna dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung menjadi kurang terlibat atau merasa terasing (Gumilang & Indrayati, 2022). Makna kerja adalah konsep yang menunjukkan betapa pentingnya individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti yang personal dan bernilai bagi diri mereka sendiri.

Berdasarkan uraian sebelumnya, berikut adalah rumusan masalah yang dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun hipotesis dalam penelitian selanjutnya:

1. Apakah terdapat korelasi antara modal psikologis dan tingkat keterikatan kerja pada karyawan?
2. Apakah ada keterkaitan antara dukungan organisasi dan tingkat keterikatan kerja pada karyawan?
3. Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap tingkat keterikatan kerja, dengan mempertimbangkan makna kerja sebagai variabel moderasi?
4. Apakah terdapat pengaruh dari dukungan organisasi terhadap tingkat keterikatan kerja, dengan mempertimbangkan makna kerja sebagai variabel moderasi?

KAJIAN TEORI

Keterikatan Kerja (Y)

Keterikatan kerja adalah keadaan pikiran positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Ini sering ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan (Gumilang & Indrayati, 2022). Menurut penelitian

sebelumnya (Azwar, 2013) keterikatan kerja dapat diukur dengan cara yakni; pertama, semangat dalam keterikatan kerja. Hal ini mencakup tingkat kegembiraan emosional yang tinggi saat bekerja. Individu yang merasa terikat dengan pekerjaan mereka, cenderung merasakan dorongan yang kuat untuk berkontribusi dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Ketika dihadapkan dengan tantangan, mereka memiliki ketahanan mental yang kuat dan terus mendorong diri mereka sendiri untuk mencapai hasil yang optimal.

Kedua, pengabdian. Pengabdian juga merupakan komponen penting dalam keterikatan kerja. Individu yang merasakan pengabdian terhadap pekerjaan mereka memberikan arti yang mendalam pada tugas-tugas yang mereka lakukan. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai penting dan memberikan mereka inspirasi serta kebanggaan. Mereka merasa tertantang oleh tugas-tugas yang dihadapi dan melihatnya sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Rasa pengabdian ini memberikan motivasi intrinsik yang kuat dan membuat mereka terus bersemangat untuk mencapai tujuan mereka.

Ketiga, penyerapan. Ini merupakan aspek lain dari keterikatan kerja yang melibatkan konsentrasi penuh, kegembiraan, dan keterikatan yang mendalam pada pekerjaan. Individu yang mengalami penyerapan merasa sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi dan merasakan kegembiraan saat melibatkan diri dalam tugas-tugas yang dikerjakan.

Modal Psikologis (X1)

Modal psikologis merupakan sebuah konsep yang relatif baru dalam perilaku organisasi dan merupakan bagian dari gerakan psikologi positif (Kinicki & Fugate, 2018). Modal Psikologis adalah kumpulan kemampuan positif yang dimiliki oleh setiap individu dan memiliki peran yang signifikan dalam perkembangan individu (Anindita & Etikariena, 2020). Hal ini terdiri dari empat karakteristik yaitu: kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam bekerja, harapan positif (*optimisme*) terkait dengan keberhasilan masa kini dan masa depan, ketekunan dalam mengejar harapan-harapan untuk mencapai tujuan (*hope*), serta ketahanan dalam menghadapi tantangan yang memungkinkan pencapaian keberhasilan (*ketekunan*). Konsep modal psikologis telah dianggap sebagai salah satu sumber daya kunci yang membantu organisasi menghadapi tantangan dalam hal sumber daya manusia. (Mardiah, 2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa keempat elemen ini memiliki peran yang sama dalam kerjasama untuk mendorong sumber daya psikologis yang memungkinkan individu secara konsisten mencapai kinerja yang tinggi.

Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Faktor eksternal yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan mereka adalah bagaimana mereka menciptakan keyakinan bahwa mereka didukung oleh organisasi dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Selain itu, mereka juga akan merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, yang memberikan motivasi tambahan untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Persepsi dukungan organisasi dapat dianggap sebagai faktor situasional yang tercermin melalui tindakan nyata organisasi dalam memberikan perhatian dan pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Ketika sebuah organisasi peduli dengan kesejahteraan dan kesuksesan karyawannya, tingkat persepsi dukungan untuk perusahaan atau organisasi meningkat. Ini seolah memberi jaminan kepada para karyawan bahwa tempat kerjanya dapat menghargai upaya dan keterlibatan karyawan, juga memedulikan kesejahteraan karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2018), Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi amat menghargai kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan

mereka. Dalam hal ini, Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu indikator penting untuk memahami hubungan antara karyawan dan organisasi, serta pengaruhnya terhadap keterikatan karyawan. Persepsi dukungan organisasi dapat diukur memakai beberapa indikator menurut (Jaenab dkk., 2023), yaitu penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Makna Kerja (Z)

Makna kerja atau *Work meaningfulness* merujuk pada nilai tujuan atau tujuan kerja yang dinilai berdasarkan standar individu. Hal ini biasanya tercermin dalam minat intrinsik dalam sebuah tugas dan terutama melibatkan kesesuaian antara persyaratan peran kerja dan nilai-nilai serta keyakinan individu itu sendiri (Mostafa & Abed El-Motalib, 2020). *Work meaningfulness* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *job design* atau rancangan kerja dan *workload* atau beban kerja.

Makna kerja dapat diukur melalui beberapa indikator atau dimensi yakni; pertama, pengembangan diri internal (*Developing Inner Self*), hal ini termasuk sikap jujur dan terbuka terhadap diri sendiri, perkembangan moral, dan autentisitas. Kedua, kesatuan dengan orang lain (*Unity with Others*) yakni kemampuan melibatkan kerja sama, saling dukung, rasa memiliki bersama, dan kesamaan nilai-nilai. Ketiga, pelayanan kepada orang lain (*Service to Others*), ini mencakup kepekaan terhadap kontribusi pada kepentingan umum dan melayani orang lain. Keempat, kemampuan mengekspresikan potensi penuh (*Expressing Full Potential*) hal ini berhubungan dengan kemampuan untuk mengekspresikan diri, kreativitas, dan mencapai tujuan dan pencapaian yang memadai.

Tabel 1: Hasil Penelitian Terdahulu

No	Author (tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Monica Budi Sutrisno & Endang Parahyanti (2018)	“The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif.	Keterikatan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh modal psikologis dan makna kerja.
2	Muhhamad Husain Hariyadi (2019)	“Pengaruh Modal Psikologis terhadap Work Engagement pada Karyawan”	studi berbasis pendekatan kuantitatif.	Keterikatan kerja terpengaruh secara positif dan signifikan oleh modal psikologis
3	Achmed Bramantya (2022)	“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Modal Psikologis Terhadap Kinerja Kerja Dimediasi Oleh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Pt. X Yogyakarta”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif.	Persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis tidak memiliki hubungan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi, tetapi mempengaruhi kinerja kerja. Sementara itu, perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh antara persepsi dukungan organisasi atau modal psikologis terhadap kinerja kerja.

4	Nabila Ayu Gumilang & Indrayati (2022)	“Work engagement among millennial employees: The role of Modal Psikologis and perceived organizational support”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif..	Keterikatan kerja terpengaruh oleh modal psikologis ataupun persepsi dukungan organisasi.
5	Ahmed Mohammed Sayed Mostafa & Eman Aly Abed El-Motalib (2020)	“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X.”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif.	Keterikatan kerja terpengaruh secara signifikan oleh persepsi dukungan organisasi ataupun modal psikologis.
6	Wilson Nugroho (2021)	“Pengaruh Work Meaningfulness Terhadap Work Engagement Melalui Grit Pada Salesperson Generasi Milenial Di Industri Properti Di Surabaya”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif.	Terdapat hubungan dan saling pengaruh antara <i>work meaningfulness</i> , <i>grit</i> , dan <i>work engagement</i> .
7	Raden, R.R.O., Octanurrachman Dewanda, & Sumaryono (2020)	“Peran <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Pegawai Perbankan dengan <i>Work Meaningfulness</i> sebagai Mediator.”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif.	<i>Work meaningfulness</i> berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh antara <i>psychological capital</i> terhadap <i>work engagement</i> .
8	Christian Kurniawan & Indrayanti. (2023)	“Schwartz,s Values, Perceived Organizational Support (POS),and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaningfulness”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif.	Peran mediasi dari makna kerja terlihat dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan nilai-nilai dengan keterikatan kerja.
9	Hasna Aghnia Nabila & Intan Ratnawati (2020)	“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif.	Persepsi dukungan organisasi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan keterlibatan karyawan dan perilaku kerja proaktif yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
10	Septi Melinda & Alice Salendu (2021)	“Persepsi Dukungan Organisasi dan <i>Work Engagement</i> pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif.	Hubungan positif terlihat antara Persepsi Dukungan Organisasi (PDO) dan Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>). Kian tingginya tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai,

				maka tingkat keterlibatan kerja pegawai juga meningkat.
11	Nia Tri Setyawati & Sutarto Wijono (2022)	“Modal Psychology With Work Engagement In One Of The Largest Retail Companies In Indonesia”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif.	Keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan modal psikologis.
12	Luvithie Fesya Iivonda & Faraz (2020)	“Urgensi Modal Psikologi Dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan Penambangan”	Penelitian ini merupakan studi berbasis pendekatan kuantitatif.	terdapat korelasi positif antara modal psikologis dan keterikatan kerja.
13	Yandri Dems de Haan, John E.H.J. FoEh & Henny A. Manafe (2022)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)”	Metode dalam studi ini ialah analisis kualitatif.	kinerja pegawai terpengaruh oleh beragam faktor, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi ataupun budaya organisasi.
14	Beby Minda Suharti Lubalu, John E.H.J. FoEh & Simon Sia Niha (2023)	“Pengaruh Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap OCB (<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>)(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)”	Penelitian ini merupakan studi analisis kualitatif	Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa adanya dukungan organisasi dan budaya yang kuat berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi dan juga perilaku kewarganegaraan organisasi (<i>organizational citizenship behavior/OCB</i>).

METODE PENULISAN

Artikel ilmiah ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kajian pustaka sebagai metodenya dalam penulisannya. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersumber dari pola pikir yang induktif dengan didasarkan atas pengamatan obyektif partisipatif dalam melihat sebuah fenomena sosial (Harahap, 2020). Hasil kajian pustaka ini akan menjadi dasar untuk proses penelitian yang direncanakan akan dilakukan di Puskesmas Bakunase, Kupang. Penelitian ini nantinya dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh modal psikologis dan dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja, dengan makna kerja sebagai variabel *moderating*. Rencana untuk pelaksanaan penelitian mencakup penggunaan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diperlukan akan terdiri dari dua jenis dan sumber yang berbeda, yaitu data primer yang terkumpul dengan survei, interviu, serta pengisian angket. Data sekunder yang akan diambil dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya, seperti literatur dan data statistik yang relevan.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam artikel tinjauan pustaka ini disusun berdasarkan kajian teori yang relevan dan penelitian sebelumnya.

Pengaruh Modal Psikologis (X1) terhadap Keterikatan Kerja (Y1)

Studi (Sutrisno & Parahyanti, 2018a) menemukan bahwa modal psikologis berpengaruh positif serta signifikan terhadap tingkat keterikatan kerja. Dalam penelitian ini, modal psikologis dianggap sebagai sumber daya berharga bagi individu dalam lingkungan kerja karena meningkatkan keyakinan dalam kemampuan, menumbuhkan harapan dan optimisme, serta mempromosikan ketahanan diri. Sumber daya ini berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan Generasi Y. Penemuan serupa juga ditemukan oleh (Hariyadi, 2019), hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara modal psikologis dan keterikatan kerja. Selain itu, penelitian tersebut juga mengindikasikan bahwa apabila modal psikologis yang dimiliki seseorang semakin tinggi, maka tingkat keterikatan kerja juga akan meningkat. Namun, hasil yang sedikit berbeda didalam penelitian (Gumilang & Indrayati, 2022), dalam penelitian ini, saat mengelaborasi aspek-aspek Modal Psikologis, hanya aspek optimisme yang memberikan kontribusi signifikan terhadap keterikatan kerja, meskipun nilai kontribusinya lebih kecil daripada saat melibatkan semua aspek dalam model. Selain itu, aspek optimisme cenderung menjadi faktor dominan dalam model, bahkan mengalahkan aspek persepsi dukungan organisasi.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan kompleksitas dan keunikan dari masing-masing penelitian. Meskipun hasil penelitian bisa beragam, namun penting untuk memahami bahwa modal psikologis memegang peran kunci dalam meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan. Pengelolaan dan pengembangan modal psikologis dapat menjadi strategi yang perlu dipertimbangkan perusahaan untuk memperkuat *work engagement* atau keterikatan karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap Keterikatan Kerja (Y)

Studi yang dilakukan oleh (Kurniawan & Indrayanti, 2023b) menyimpulkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi mempengaruhi perilaku individu dalam memutuskan sejauh mana mereka akan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hasil tersebut sejalan dengan (Gumilang & Indrayati, 2022) yang mengonfirmasi adanya pengaruh peran modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja, dengan objek penelitian yaitu karyawan milenial.

Secara spesifik, pada konteks karyawan milenial, penelitian ini menegaskan bahwa aspek harapan, efikasi diri, ketahanan diri, dan optimisme terhadap masa depan perlu didukung oleh organisasi. Hal ini dilakukan untuk menjadikan karyawan dapat bekerja dengan semangat, dedikasi, dan memberikan keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan diberikannya dukungan dari organisasi, karyawan milenial lebih semangat dan juga termotivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan rasa keterikatan yang mendalam terhadap tujuan organisasi.

Pengaruh Modal Psikologis (X1) terhadap Makna Kerja (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dewanda, 2020), dijelaskan bahwa Situasi *work meaningfulness* atau makna kerja dapat berfungsi sebagai mediator yang memperkuat pengaruh modal psikologis terhadap makna kerja pegawai perbankan. Dengan kata lain, ketika pegawai memiliki modal psikologis yang tinggi, mereka cenderung merasakan adanya makna dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih termotivasi dan terikat dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan semangat dan dedikasi tinggi.

Pentingnya makna kerja bagi pegawai perbankan berarti bahwa merasa memiliki tujuan dan nilai-nilai dalam pekerjaan mereka akan membawa dampak positif pada peningkatan

keterlibatan kerja. Karyawan yang merasakan makna dalam pekerjaan mereka cenderung lebih terikat secara emosional dengan organisasi dan tujuan-tujuan perusahaan. Hal ini berpotensi untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya pengelolaan modal psikologis dan memastikan makna kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Melalui upaya untuk memahami dan memfasilitasi pengalaman makna kerja dalam pekerjaan, perusahaan dapat meningkatkan tingkat keterlibatan kerja, mengurangi potensi *burnout*, dan memperkuat motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi tingkat *work meaningfulness* yang dirasakan oleh pegawai, semakin besar pula potensi untuk mencapai kinerja yang optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berarti bagi seluruh anggota organisasi. Berangkat dari penelitian sebelumnya, pada penelitian selanjutnya penulis tertarik untuk memasukkan makna kerja sebagai variabel moderasi untuk mengukur pengaruh kepentingan pekerjaan terhadap keterikatan kerja karyawan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap Makna Kerja (Z)

Pada studi milik (Lee & Lee, 2019) telah menunjukkan hubungan positif antara kebijakan dan praktik sumber daya manusia (SDM) dan dukungan atasan dengan makna kerja dan kesuksesan karir subjektif bagi para manajer perempuan Korea. Secara lebih rinci, persepsi dukungan organisasi dalam penelitian tersebut mengacu pada bagaimana para manajer perempuan Korea dalam berbagai industri, termasuk manufaktur, grosir dan eceran, keuangan, dan jasa, memandang sebuah dukungan yang berasal dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan organisasi ini dapat berupa dukungan dari atasan, rekan kerja, atau lingkungan kerja secara keseluruhan. Selanjutnya, makna kerja merujuk pada sejauh mana para manajer perempuan Korea mengalami perasaan bahwa pekerjaan mereka memiliki arti, nilai, dan tujuan yang bermakna bagi mereka secara pribadi. Ini mencakup perasaan bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif dan penting dalam kehidupan mereka, dan memberikan perasaan pencapaian dan penghargaan.

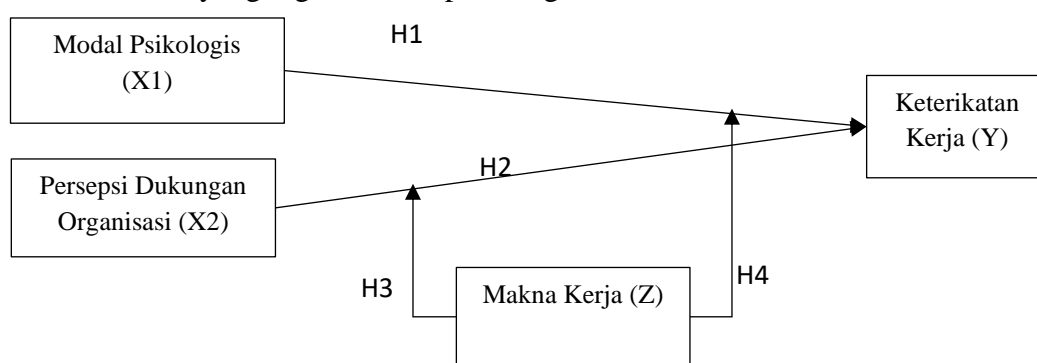
Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika para manajer perempuan Korea merasa mendapatkan dukungan yang kuat dari organisasi dimana mereka bekerja atau persepsi dukungan organisasi yang diberikan tinggi, maka mereka cenderung lebih menerima dan mengalami makna kerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, persepsi dukungan organisasi berperan sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat makna kerja yang dirasakan oleh para manajer perempuan. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa makna kerja memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara kebijakan dan praktik SDM, dukungan atasan, dan kesuksesan karir subjektif. Artinya, ketika para manajer perempuan Korea merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan memiliki arti, maka hubungan positif antara kebijakan dan praktik SDM, serta dukungan atasan, akan berdampak positif pada kesuksesan karir subjektif mereka.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menyoroti pentingnya persepsi dukungan organisasi dalam membentuk makna kerja bagi para manajer perempuan, dan juga mengungkapkan bagaimana makna kerja berperan sebagai perantara dalam menghubungkan faktor-faktor seperti kebijakan dan praktik SDM serta dukungan atasan dengan kesuksesan karir subjektif manusia di dalam organisasi. Itu artinya, tingkat persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat makna kerja yang dirasakan oleh para pekerja. Penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kepuasan karyawan, sehingga dapat meningkatkan makna kerja karyawan dan menghasilkan keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan dan organisasi. Seperti pada penelitian sebelumnya (Kurniawan & Indrayanti, 2023), menunjukkan makna

kerja berfungsi sebagai mediasi antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Kesimpulannya adalah bahwa makna kerja memiliki peran penting sebagai mediator dalam menghubungkan persepsi dukungan organisasi dan nilai-nilai dengan keterikatan kerja karyawan. Mengingat makna kerja telah terbukti berperan sebagai penghubung yang kuat dalam hubungan tersebut, penelitian selanjutnya penulis ingin melihat lebih jauh dengan memasukkan makna kerja sebagai variabel moderasi. Dengan melibatkan makna kerja sebagai variabel moderasi, penelitian berikutnya dapat menjawab pertanyaan mengenai apakah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap makna kerja berbeda untuk berbagai kelompok karyawan berdasarkan karakteristik tertentu.

KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir artikel ini terbentuk melalui hasil penggabungan rumusan masalah dengan kajian teori, serta tinjauan terhadap penelitian terdahulu dan pembahasan tentang pengaruh antar variabel yang digambarkan pada bagan di bawah ini :



Gambar 1: Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar kerangka berpikir yang telah dibuat, maka penulis menyimpulkan bahwa modal psikologis (X1) dan dukungan organisasi (X2) berpengaruh bagi keterikatan kerja (Y) secara langsung. Selain itu, variabel modal psikologis (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja (Y) melalui makna kerja sebagai moderasi (X3). Terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya adalah:

- a) *Job satisfaction* (Spector, 1997)
- b) *Leadership style* (Luthans dkk., 2007)
- c) *Work Life Balance* (Lukmiati, 2020)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berpatokan pada teori, artikel ataupun pembahasan terkait, dirumuskan hipotesis untuk penelitian berikutnya:

1. Modal Psikologis mempengaruhi keterikatan kerja.
2. Dukungan organisasi yang dirasakan mempengaruhi keterikatan kerja pada organisasi atau perusahaan.
3. Makna kerja memperkuat modal psikologis dalam memengaruhi keterikatan kerja.
4. Makna kerja memperkuat persepsi dukungan organisasi dalam memengaruhi keterikatan kerja.

Selanjutnya, peneliti mempergunakan metode kuantitatif. Data primer ataupun sekunder adalah sumber data yang dipilih. Studi ini akan terlaksana melalui penggunaan survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Saran

Berpatokan pada temuan maupun pembahasan, terdapat beberapa saran untuk melakukan penelitian lanjutan :

1. Untuk memahami lebih dalam ihwal hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja dari waktu ke waktu, penelitian lanjutan dapat menggunakan desain studi longitudinal. Dengan demikian, dapat diamati bagaimana perubahan dalam modal psikologis secara jangka panjang berdampak pada keterikatan kerja karyawan.
2. Untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana persepsi dukungan organisasi mempengaruhi keterikatan kerja dari waktu ke waktu, penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan longitudinal atau studi longitudinal.
3. Temuan dari kajian pustaka menunjukkan bahwa makna kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Makna kerja membantu memperkuat modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi memengaruhi keterikatan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat lebih memfokuskan pada bagaimana organisasi dapat meningkatkan pengalaman makna kerja dalam pekerjaan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan.
4. Temuan dari kajian pustaka menunjukkan bahwa makna kerja berperan penting dalam membentuk keterikatan kerja karyawan. Ketika karyawan merasakan adanya makna dan nilai-nilai yang bermakna dalam pekerjaan mereka, persepsi dukungan organisasi mereka dapat berpengaruh ke tingkat keterikatan kerja yang lebih kuat. Karena itu, penelitian selanjutnya harus lebih mengeksplorasi bagaimana organisasi dapat meningkatkan pengalaman makna kerja dalam pekerjaan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan Trait Mindfulness dan Keterikatan Kerja dengan Melibatkan Peran Mediasi Modal Psikologis. *Journal Psikogenesis*, 8(1). <https://doi.org/10.24854/jps.v8i1.1039>
- Azwar, V. (2013). Peranan Moderasi Soft Skills dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Rumah Sakit. *Kesmas: National Public Health Journal*, 7(8). <https://doi.org/10.21109/kesmas.v7i8.25>
- Blikololong, M. L., & FoEh, J. E. H. J. (2022). ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENEMPATAN PEGAWAI DAN ANALISIS PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH KOTA KUPANG KECAMATAN MAULafa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 3(6), 645–656. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Bramantya, A. (2022). *PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KERJA DIMEDIASI OLEH PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. X YOGYAKARTA*. Universitas Islam Indonesia.
- Dami, W. D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/https://10.38035/jim.v1i2>
- de Haan, Y. D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(2), 488–496.
- Dewanda, R. R. O. (2020). *PERAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI PERBANKAN DENGAN WORK MEANINGFULNESS SEBAGAI MEDIATOR* [Thesis]. Universitas Gajah Mada.
- Gumilang, N. A., & Indrayati. (2022). Work engagement among millennial employees: The role of psychological capital and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(2), 87–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.26555/humantias.v19i2.45>
- Harahap, N. (2020). *Penelitian kualitatif*. Wal ashri Publishing .
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>
- Ilvonda, L. F., & . F. (2020). URGENSI MODAL PSIKOLOGI DALAM MEMBANGUN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN PENAMBANGAN. *MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI*, 3(1), 10. <https://doi.org/10.31293/mv.v3i1.4796>
- Jaenab, J., Usadha, I. D. N., & Rahmatia, R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 103–108. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2897>
- Kale, D. J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 622–630.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational Behavior A Practical, Problem Solving Approach*. McGraw Hills Company.
- Kumara, B. J. G. (2017). Modal Psikologis, Tuntutan Kerja Dan Keterikatan Kerja. *e-prints Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–19.
- Kurniawan, C. K., & Indrayanti. (2023a). Schwartz's Values, Perceived Organizational Support (POS), and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaningfulness [Schwartz's Values, Perceived Organizational Support (POS), dan Work Engagement: Peran Mediasi dari Work Meaningfulness]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 38(1), 038107. <https://doi.org/10.24123/aipj.v38i1.4877>
- Kurniawan, C. K., & Indrayanti. (2023b). Schwartz's Values, Perceived Organizational Support (POS), and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaningfulness [Schwartz's Values, Perceived Organizational Support (POS), dan Work Engagement: Peran Mediasi dari Work Meaningfulness]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 38(1), 038107. <https://doi.org/10.24123/aipj.v38i1.4877>
- Lee, Y., & Lee, J. Y. (2019). Mediating effects of the meaningfulness of work between organizational support and subjective career success. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(1). <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9373-6>
- Lubalu, B. M. S., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Ilmu Terapan (JIMT)*, 4(4), 506–515.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MEASUREMENT AND RELATIONSHIP WITH

- PERFORMANCE AND SATISFACTION. Dalam *PERSONNEL PSYCHOLOGY* (Vol. 60).
- Mardiah, N. (2021). MODAL PSIKOLOGIS DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA KEUANGA SYARIAH. Dalam *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* (Vol. 6, Nomor 1).
- Meda, J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(2). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Melinda, S., & Salendu, A. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR. *Jurnal Diversita*, 7(2), 211–220. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4809>
- Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2020). Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 112–131. <https://doi.org/10.1177/0734371X18790628>
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN DAN PERILAKU KERJA PROAKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 9(4), 1–12.
- Nugroho, W. (2021). PENGARUH WORK MEANINGFULNESS TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI GRIT PADA SALESPERSON GENERASI MILENIAL DI INDUSTRI PROPERTI DI SURABAYA. *JURNAL AGORA*, 9(2), 1–9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Salemba Empat.
- Setyawati, N. T., & Wijono, S. (2022). MODAL PSYCHOLOGY WITH WORK ENGAGEMENT IN ONE OF THE LARGEST RETAIL COMPANIES IN INDONESIA. *Journal of Social Research*, 1(12), 734–750.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications Inc.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. E. H. J. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1 ed., Vol. 1). Nila Cakra.
- Sutrisno, M. B., & Parahyanti, E. (2018a). *The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y*.
- Sutrisno, M. B., & Parahyanti, E. (2018b). *The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y*.