

Kontribusi Hardiness dan Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya

R. Diesa Yulisyanti Galena Mustarie, Endah Andriani Pratiwi

Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Indonesia

e-mail: galenadyes@gmail.com, endah.andriani@lecture.unjani.ac.id

Abstract

This research aims to find out how much Hardiness and Psychological Capital contribute on Work Engagement among Members of the Regional Legislative Council in Tasikmalaya. The research method used is a quantitative with a deductive approach. The sampling technique used saturated sampling technique, involving 50 members of the Regional Legislative Council Tasikmalaya. The instruments used include the OHQ with a Cronbach's alpha value of 0.930, the PCQ with a Cronbach's alpha value of 0.969, and the UWES-17 with a Cronbach's alpha value of 0.948. The research results show that Hardiness contributes to Work Engagement by 33.2%, there is a contribution of Psychological Capital to Work Engagement of 53.3%, and there is a simultaneous contribution of Hardiness and Psychological Capital to Work Engagement of 54.4%. Overall, the majority of scores for Hardiness (54%), Psychological Capital (48%), and Work Engagement (58%) were in the moderate category. Suggestions for future research include employing different methods such as a mixed-method approach.

Keywords: Hardiness, Psychological Capital, Work Engagement, Regional Legislative Council

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar kontribusi *Hardiness* dan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Anggota Dewan di Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh, yaitu dengan seluruh jumlah sampel sebanyak 50 orang Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya. Instrumen yang digunakan adalah alat ukur *OHQ* dengan nilai hasil *alpha cronbach* 0.930, lalu alat ukur *PCQ* dengan hasil nilai *alpha cronbach* 0.969, dan alat ukur *UWES-17* dengan nilai *alpha cronbach* 0.948. Hasil penelitian terdapat kontribusi antara *Hardiness* terhadap *Work Engagement* sebesar 33.2%, terdapat kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* sebesar 53.3%, dan terdapat kontribusi *Hardiness* dan *Psychological Capital* secara simultan terhadap *Work Engagement* sebesar 54.4%. Secara keseluruhan skor terbanyak anggota dewan pada skala *Hardiness* (54%), skala *Psychological Capital* (48%) dan skala *Work Engagement* (58%) berada pada kategori sedang. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan metode berbeda seperti *mix method*.

Kata kunci: *Hardiness*, *Psychological Capital*, *Work Engagement*, Anggota Dewan

I. Pendahuluan

Human resources (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi karena kesuksesan suatu organisasi dalam meraih tujuan ditentukan oleh SDM yang ada di dalam organisasi tersebut. Sesuai dengan yang dinyatakan Amir (2015) bahwa sekitar 75% dari usaha yang organisasi lakukan seharusnya dialokasikan untuk manajemen sumber daya manusia, sedangkan 10% untuk peralatan dan teknologi, serta 15% untuk sistem perencanaan. Menurut Luthans (dalam Fachrian, 2020), kesuksesan sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bergantung pada kualitas SDM. Maka seseorang yang ada

didalamnya tentu harus mempunyai kualitas diri yang baik, bukan hanya memiliki kapasitas melebihi pada umumnya namun juga mampu menyertakan diri untuk terlibat secara lengkap, *proactive*, dan berkomitmen tinggi dalam pekerjaannya (Bakker dalam Saputri, 2021). Lebih lanjut Haryadi (2019) mengatakan bahwa setiap organisasi membutuhkan seseorang yang memiliki *engaged* tinggi dengan pekerjaannya.

Schaufeli *et al.* (2002) mengatakan *work engagement* mencerminkan sebuah keadaan yang positif dan memuaskan, berkaitan dengan pikiran yang terpenuhi terhadap pekerjaannya, yang digambarkan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Proses psikologis ini mengacu seperti perasaan berkewajiban dalam pekerjaan, ketika bekerja merasa bermakna dan merasakan suasana hati yang positif, sehingga berakibat pada pengalaman keterikatan kerja dari karyawan (Pratiwi *et al.*, 2021). Hasil dari *work engagement* erat kaitanya dengan kinerja karyawan, seperti pada penelitian sebelumnya oleh Putri (2020) menyatakan *work engagement* merupakan prediktor dengan sumbangan 89,1% terhadap kinerja. Selain itu seseorang yang antusias dalam bekerja akan membuat peningkatan produktivitas kerja (Saputri, 2021), serta berkontribusi secara positif dan signifikan hasilnya terhadap prestasi kerja, semakin tinggi keterlibatan seseorang dalam pekerjaan semakin baik juga kinerja mereka (Pratiwi & Davina, 2023). Sehingga dapat dikatakan bahwa *work engagement* merupakan faktor personal yang dinilai mampu meningkatkan kontribusi dalam suksesnya suatu organisasi (Aprilia *et al.*, 2015).

Menghasilkan SDM yang baik dengan memiliki *engagement* tentu tidak hanya penting pada *kelompok profit based organization* saja, tetapi juga harus dilakukan pada organisasi nirlaba atau bahkan pemerintah. Pada pemerintahan, kualitas SDM tidak hanya mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri, tetapi juga masyarakat secara keseluruhan salah satunya seperti Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Mengacu pada ketentuan peraturan UU yang berlaku yaitu UU No.23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah pasal 149 ayat (1) menyatakan bahwa Anggota Dewan Kabupaten/Kota memiliki fungsi antara lain dalam Pembentukan Peraturan Daerah, mengatur anggaran daerah, dan juga fungsi pengawasan daerah. Sebagai wakil rakyat yang harus menjalankan tugas dan fungsi yang maksimal baik dalam ketiga fungsi baik dalam legislasi, anggaran, maupun fungsi pengawasan hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya keterikatan kerja pada anggota dewan karena akan berdampak pada hasil kinerja yang optimal untuk wilayahnya.

Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya Periode X sebagaimana anggota dewan pada umumnya memiliki fungsi dan wewenang yang sama dalam pemerintahan, selain itu salah satu visi Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah meningkatkan kualitas SDM dengan

mewujudkan pemerintahan yang melayani, bersih, dan *professional*. Sehingga diperlukan anggota dewan yang *engaged* tinggi terhadap pekerjaannya, agar dapat terhindar dari perilaku *work engagement* rendah seperti melalaikan pekerjaan, melewatkan jam kerja atau membolos, dan terlambat masuk kerja (Putri, 2020).

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor utama yang penting dan dapat mempengaruhi *work engagement* yakni *job resources* dan *job demands*. *Job demands* atau tuntutan kerja yang mungkin berlebihan karena *work overload*, *emotional demands* or *dissonance*, dan terjadinya *organizational changes* tentunya dapat menjadi *stressor* negatif, atau bahkan akan berdampak pada *burnout*. Sehingga seharusnya individu yang *engaged* memiliki strategi yang baik dalam menghadapi *job demands* yang berlebihan agar tidak berujung pada *stress*, strategi yang baik ini dapat berupa *antithesis* yang dapat berfungsi sebagai pelindung atau penyangga terhadap dampak negatif dari *job demands* yaitu kepribadian *Hardiness* (Aprilia et al., 2015).

Hardiness adalah kemampuan untuk mengubah pemicu stres negatif menjadi tantangan positif sehingga tidak mengakibatkan stress di tempat kerja (Kreitner & Kinicki dalam Irawan & Rahayu, 2019). Sementara berdasarkan Kobasa (1979), *hardiness personality* merupakan suatu kualitas karakteristik kepribadian yang menjadikan seseorang memiliki ketahanan lebih, kekuatan, kestabilan, dan optimism dalam mengelola tekanan, yang ditandai dengan tiga aspek *control*, *commitment*, dan *challenge* untuk mengurangi dampak buruk dari *stress* yang dihadapi. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan *hardiness* tidak hanya membantu mengatasi *stress* di tempat kerja, tetapi juga membantu melakukan hal-hal baik di tempat kerja, seperti terbuka terhadap perubahan dan tantangan (Septiningsih & Iqbal, 2021). Bahkan ditunjukkan dengan dampak positif yang signifikan terhadap *work engagement* sebesar 41,7% pada karyawan (Andika, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa jika memiliki *hardiness* maka berkemungkinan memiliki *work engagement* yang tinggi.

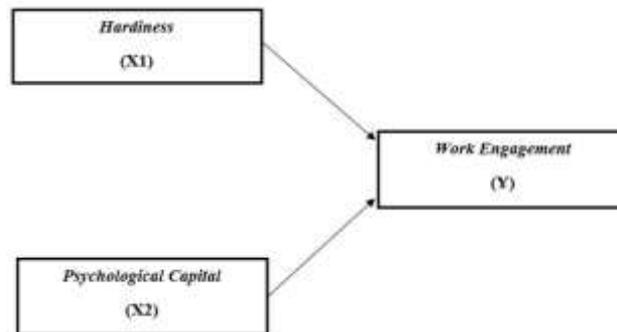
Sumber personal adalah faktor internal yang mempengaruhi *work engagement* (Bakker dalam Andika, 2021). *Personal resources* (sumber personal) biasanya terfokus pada variabel-variabel yang termasuk dalam *psychological capital* atau pertumbuhan psikologis dari seseorang yang baik, yang ditunjukkan oleh penggabungan dari *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* (Luthans et al., Astuti & Wahyudi, 2021). Dengan memiliki *psychological capital* tinggi maka akan membuat seseorang lebih percaya diri saat bekerja, dan memiliki tujuan atau target dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Pratiwi et al., 2023). Kepercayaan diri pada kemampuan diri yang tinggi, daya tahan yang kuat, harapan, dan optimis pada hasil akan semakin mendukung kinerja dalam bekerja (Hardianto & Pratiwi, 2022). Selain itu

penelitian lain menunjukkan bahwa adanya pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan (Hariyadi, 2019), pada dosen pengajar di Univ Katolik Widya Mandala Surabaya (Effendy, 2015), serta adanya hasil yang menunjukkan bahwa pada karyawan IndiHome yang memiliki *psychological capital* tinggi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *work engagement* sebesar 85.2% (Astuti & Wahyudi, 2021). Maka dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* dapat juga menjadi pengukur, pengembang, dan pengontrol sumber daya psikologis anggota dewan untuk meningkatkan *work engagement* yang tinggi agar dapat berdampak pada kinerja mereka dalam organisasi.

Lingkungan kerja dan tugas anggota dewan memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi lain, seperti yang tertulis pada Peraturan DPRD Kabupaten Tasikmalaya No. 1 Tahun 2019 dimana tugas dan wewenang komisi-komisi anggota dewan salah satunya yaitu menampung, menerima, dan menindaklanjuti aspirasi masyarakat untuk peningkatan kesejahteraan rakyat di daerah. Namun di sisi lain juga harus menyinergikan dengan ketentuan dari Bupati dan pimpinan lembaga atau instansi vertikal dalam pemerintahan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Selain itu anggota dewan yang menjabat juga merupakan legitimasi keterwakilan dari partai yang memiliki kebijakan masing-masing. Sehingga artinya terkadang setiap anggota dewan memiliki tuntutan kebijakan yang berbeda baik sebagai anggota komisi dalam alat kelengkapan dewan, ataupun sebagai anggota fraksi dari partai masing-masing, hal ini tentunya bagian dari tantangan sebagai anggota dewan dalam bekerja.

Peneliti juga menemukan kesenjangan bahwa menurut penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial baik *hardiness* maupun *psychological capital* terhadap *work engagement*, namun setelah melakukan wawancara awal pada 8 orang Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya Periode X mereka sempat menyinggungkan meskipun mereka mampu mengontrol suatu situasi yang penuh dengan tekanan (Septiningsih & Iqbal, 2021) dan percaya diri akan mencapai target kerja yang sesuai (Pratiwi *et al.*, 2023), tetapi terkadang mereka memiliki semangat yang naik turun, dan kurang berkonsentrasi penuh jika rapat berlalu begitu lama. Hal ini menunjukkan anggota dewan memiliki aspek *hardiness* dan memiliki modal psikologi yang positif, namun masih tetap ada anggota dewan yang menunjukkan tingkat *work engagement* yang rendah karena asumsi seharusnya mereka dapat menyertakan diri untuk terlibat secara penuh, *proactive*, semangat, dan berkomitmen tinggi dalam pekerjaan (Bakker dalam Saputri, 2021). Oleh karena itu penting untuk dapat memahami bagaimana aspek-aspek psikologis seperti *hardiness* dan *psychological capital* ini dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan anggota dewan dalam menjalankan tugas mereka. Demikian pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya

kontribusi antar variabel namun belum ada yang meneliti menggunakan dua variabel independen *Hardiness* dan *Psychological Capital* secara simultan terhadap variabel dependen *Work Engagement*, sehingga membuat peneliti semakin tertarik berkeinginan untuk meneliti ketiga variabel tersebut dengan subjek penelitian yang berbeda.



Gambar 1. Model Penelitian

II. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis rancangan penelitian kausalitas, untuk mengetahui pengaruh atau kontribusi antara *Hardiness* dan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*. Penelitian kausalitas merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab-akibat antar variabel (Sugiyono, 2018). Partisipan dari penelitian ini merupakan Anggota DPRD Kabupaten Tasikmalaya periode X yang berjumlah 50 anggota, dengan menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel yakni teknik total sampling. Pengolahan data pada penelitian ini yaitu secara kuantitatif dengan Uji *Multiple Linear Regression* (Analisis Regresi Linear Berganda) untuk mendapatkan gambaran mengenai seberapa besar kontribusi antar variabel dengan bantuan Jamovi versi 2.3.28.

Hardiness pada anggota dewan diukur menggunakan kuesioner dari alat ukur *Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)* milik Moreno Jiménez *et al.* (2014) dengan 15 item mengacu pada teori Kobasa (1979). Pada *psychological capital* yaitu menggunakan kuesioner *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* dengan 24 item yang dibuat oleh Luthans *et al.*, (2007). Kemudian untuk mengukur *work engagement* menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)-17* berjumlah 17 item oleh (Schaufeli & Bakker, 2004). Pada hasil *try out* alat ukur *Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)* dengan aspek *control*, *commitment*, dan *challenge* menghasilkan konsistensi reliabilitas sebesar 0.930 dan validitas berkisar 0.511-0.947. Pada alat ukur *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* menghasilkan konsistensi reliabilitas sebesar 0.969 dan validitas berkisar 0.598-0.941. Kemudian pada alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)-17* menghasilkan

konsistensi reliabilitas sebesar 0.948 dan validitas berkisar 0.517-0.998.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel I. Statistik Deskriptif Subjek Penelitian

Kategori		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	86%
	Perempuan	7	14%
Usia	21-40	9	18%
	41-60	37	74%
	> 60	4	8%
Lama Bekerja	< 1 tahun	4	8%
	1-2 tahun	2	4%
	3-4 tahun	2	4%
	> 4	42	84%

Berdasarkan tabel I diperoleh bahwa sebanyak 86% (43 orang) subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki dan 14% (7 orang) subjek penelitian berjenis kelamin perempuan. Pada pengelompokan usia menurut Hurlock (1975), masa dewasa terbagi pada dewasa awal umur 21 tahun-40 tahun, masa setengah baya umur 41 tahun-60 tahun, dan masa tua yakni umur 60 tahun keatas. Berdasarkan pada tabel I dapat diketahui bahwa subjek penelitian paling dominan ada pada rentang usia 41 tahun-60 tahun yaitu sebanyak 74% (37 orang), dengan lama bekerja pada anggota dewan yaitu selama lebih dari 4 tahun tahun sebanyak 84% (42 orang).

Selanjutnya hasil pengolahan data dengan menggunakan *multiple linear regression* untuk melihat kontribusi *hardiness* dan *psychological capital* terhadap *work engagement*, diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel II. Uji Regresi Linear Berganda

Model	R Square	Std. Estimate	Sig	Kontribusi
1	0.332	0.147	< .001	33.2%
2	0.544	0.630	< .001	54.4%

Berdasarkan pada tabel II didapatkan pada model 1 yaitu untuk mengetahui kontribusi *hardiness* terhadap *work engagement* hasil nilai signifikan yaitu sebesar <0.001 yang artinya hasil lebih kecil dari 0.05 dan hasil koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.332, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari *Hardiness* terhadap *Work Engagement* sebesar 33.2%.

Pada model 2 saat ditambahkan *psychological capital* terhadap model regresi, ternyata

terjadi penambahan sumbangan efektif yaitu menjadi hasil koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.544 dengan nilai signifikansi sebesar < 0.001 yang artinya hasil lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari *Hardiness* dan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* sebesar 54.4%.

Kesimpulan dari data diatas menyatakan bahwa hasil hipotesis yaitu H0 yang ditolak dan H1 diterima sehingga artinya terdapat kontribusi *Hardiness* dan *Psychological Capital* secara simultan terhadap *Work Engagement* pada Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya periode X sebesar 54.4%.

Tabel III. Kategorisasi Subjek Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Hardiness</i>	Rendah	10	20%
	Sedang	27	54%
	Tinggi	13	26%
<i>Psychological Capital</i>	Rendah	10	20%
	Sedang	24	48%
	Tinggi	16	32%
<i>Work Engagement</i>	Rendah	3	6%
	Sedang	29	58%
	Tinggi	18	36%

Berdasarkan tabel III dapat dilihat bahwa mayoritas Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya Periode X memiliki *Hardiness* pada kategori sedang dengan persentase 54%, memiliki *Psychological Capital* kategori sedang dengan persentase 48%, dan memiliki *Work Engagement* kategori sedang dengan persentase 58%.

3.2 Pembahasan

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar kontribusi *hardiness* dan *psychological capital* terhadap *work engagement* pada Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya Periode X. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *hardiness* dan *psychological capital* berkontribusi secara parsial maupun simultan terhadap *work engagement*, hal ini dapat diartikan bahwa ketangguhan pada Anggota Dewan dalam menghadapi keadaan yang sulit dalam pekerjaan dan modal psikologis yang baik dapat membentuk terikatnya Anggota Dewan pada pekerjaannya.

Hardiness merupakan kemampuan untuk mengubah keadaan negatif yang buruk menjadi tantangan yang lebih baik dan positif sehingga tidak menimbulkan *stress* di tempat kerja (Kreitner & Kinicki dalam Irawan & Rahayu, 2019), pada anggota dewan dapat diartikan sebagai daya tahan atau tangguh dalam menghadapi suatu situasi yang penuh dengan tekanan. Dari hasil pengambilan data didapatkan bahwa *hardiness* berkontribusi signifikan terhadap

work engagement sebesar 33.2%, artinya semakin tinggi tingkat ketangguhan atau *hardiness* anggota dewan maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa *hardiness* berdampak positif sebesar 41.7% terhadap *work engagement* pada karyawan (Andika, 2021).

Anggota dewan yang memiliki *hardiness* tinggi maka tingkat depresinya akan lebih rendah, dapat mengontrol situasi, berkeinginan untuk berpartisipasi aktif pada setiap tugas, dan dapat mencari cara baru dalam mengatasi setiap masalah. Dengan adanya hal tersebut dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota dewan menjadi lebih fokus ketika sedang melaksanakan tugas, merasa lebih semangat, antusias dan bangga terhadap pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian Septiningsih & Iqbal (2021), bahwa seseorang yang memiliki kepribadian *Hardiness* merupakan orang dapat mengendalikan emosi dengan tepat, dan terbuka terhadap perubahan serta tantangan hidup.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota dewan menunjukkan tingkat *hardiness* pada kategori sedang sebesar 54%, hal ini menggambarkan bahwa anggota dewan mampu untuk berusaha keras memastikan hasil yang paling terbaik dalam pekerjaan, selain itu mereka juga menganggap bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi bagi masyarakat sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Namun ketika dihadapkan kekhawatiran, terkadang anggota dewan akan cenderung menunjukkan performa yang kurang baik. Selain itu jika memiliki kesempatan untuk memilih pengalaman yang baru dan berbeda di lingkungan tempat kerja, masih ada Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya yang lebih memilih untuk mengerjakan tugas sesuai ketentuan saja, hal ini merujuk pada tugas kerja mereka yang memang sudah ditetapkan pada setiap komisi, sehingga menunjukkan mereka tidak terbuka terhadap perubahan dan tantangan pekerjaan. Sementara menurut Septiningsih & Iqbal (2021) seseorang yang memiliki kepribadian *hardiness* tinggi merupakan orang dapat mengendalikan emosi dengan tepat, dan terbuka terhadap perubahan atau tantangan hidup.

Psychological Capital merupakan kondisi psikologis secara positif dari seorang individu yang dapat membantu dalam mencapai segala tujuannya. Dari hasil pengambilan data didapatkan *psychological capital* berkontribusi signifikan terhadap *work engagement* sebesar 53.3%, artinya semakin tingginya *psychological capital* yang dimiliki oleh anggota dewan maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hariyadi (2019) pada karyawan, bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *work engagement* sebesar 34.1%. Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Astuti & Wahyudi (2021) pada karyawan Indihome dengan kontribusi sebesar

85.2% serta pengaruh paling besar pada dimensi *hope* dan pengaruh paling kecil pada dimensi *resilience*.

Anggota dewan yang memiliki *psychological capital* tinggi maka akan merasa yakin dengan setiap tugas yang dikerjakan, mampu untuk meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas, memiliki harapan dengan melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan hasil yang optimal, serta mampu bertahan dan bangkit kembali ketika dalam kondisi terpuruk. Hal ini sesuai dengan penelitian Kusuma & Prihatsanti, (2016) mendefinisikan *psychological capital* dimaksudkan untuk membantu individu dapat berkembang, ditandai dengan kepercayaan diri yang tinggi, optimis terhadap keberhasilan, tekun dalam mencapai keberhasilan, serta kuat dalam menghadapi permasalahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas anggota dewan menunjukkan tingkat *psychological capital* pada kategori sedang sebesar 48%, hal ini tergambarkan dari anggota dewan yang menunjukkan bahwa mereka mampu percaya diri untuk menyampaikan setiap ide-ide ketika rapat, sehingga jika terjadi suatu kendala atau permasalahan dalam menyelesaikan suatu tugas maka kebanyakan anggota dewan dapat mengatasi dengan menyampaikan pendapat masing-masing untuk mencapai tujuan yang sesuai, dan mereka yakin akan kontribusi yang mereka sampaikan. Selain itu Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya saat ini sedang bersemangat untuk meraih target pekerjaannya, namun masih ada anggota dewan yang merasa tidak terbiasa mengatasi dengan mudah tantangan yang sulit sehingga membuat *stress* saat bekerja. Hal ini tergambarkan dengan hasil wawancara yang sempat dilakukan dimana terkadang anggota dewan masih merasa kesulitan dalam memutuskan suatu kebijakan antara tuntutan kebijakan rakyat dan kebijakan dari partai sehingga akhirnya membuat *stress* dalam bekerja. Hal ini tentu akan berpengaruh pada keterlibatan anggota dewan dalam bekerja, sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu seperti pada penelitian Hariyadi (2019), memberi pernyataan adanya pengaruh atau kontribusi yang signifikan *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan, menjadi hal yang penting bagi seorang karyawan pada suatu organisasi tersebut. Selain itu adanya hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* (Ayu *et al.*, 2022), serta pada karyawan IndiHome yang memiliki *psychological capital* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *work engagement* sebesar 85.2% (Astuti & Wahyudi, 2021).

Pada hasil kontribusi *hardiness* dan *psychological capital* secara simultan terhadap *work engagement* didapatkan hasil sebesar 54.4% artinya semakin tinggi *hardiness* dan *psychological capital* maka keterikatan kerja pada anggota dewan akan semakin tinggi. Penelitian menurut Gardner (2004) menyebutkan bahwa gender dapat mempengaruhi

partisipasi karyawan dalam pekerjaan, perbedaan gender mempengaruhi tingkat partisipasi dalam pekerjaan dimana tingkat partisipasi laki-laki dalam pekerjaan lebih tinggi daripada perempuan. Subjek pada penelitian ini mencakup Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya laki-laki dan perempuan, dengan hasil 86% subjek berjenis kelamin laki-laki dan 14% subjek penelitian berjenis kelamin perempuan. Hasil demikian disebabkan karena mayoritas penelitian ini didominasi oleh anggota dewan berjenis kelamin laki-laki, sehingga berdasarkan hasil tersebut tidak dapat dibandingkan hasilnya mana yang lebih baik antara anggota dewan laki-laki dengan anggota dewan perempuan baik dalam *hardiness*, *psychological capital*, maupun *work engagement* nya karena jumlah responden yang tidak seimbang.

Anggota dewan yang memiliki *work engagement* tinggi tergambar sebagai figur yang penuh semangat dan antusias dalam menjalankan tugas-tugas legislatif. Keterlibatannya yang intens menciptakan gambaran seorang pemimpin yang berdedikasi dan fokus pada kepentingan masyarakat. Selain itu aktif berpartisipasi dalam setiap rapat maupun aktivitas legislasi, anggaran serta pengawasan merupakan gambaran anggota dewan yang terikat dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penjelasan bahwa individu yang *engaged* akan mampu menyertakan diri untuk terlibat secara penuh, *proactive*, dan berkomitmen tinggi dalam pekerjaan (Bakker dalam Saputri, 2021).

Pada hasil penelitian yang menunjukkan *work engagement* Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya termasuk pada kategori sedang dengan presentase 58% tergambar bahwa anggota dewan merasa cukup terikat pada pekerjaannya. Mereka memiliki cukup energi dan semangat ketika bekerja, selain itu pekerjaannya dapat menginspirasi dan membuat mereka bangga dengan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kebanyakan anggota dewan Kabupaten Tasikmalaya merasa bermakna telah menjadi anggota dewan, tugas yang mereka kerjakan memberikan inspirasi sehingga membuat mereka merasa lebih terikat dengan pekerjaannya. Namun masih ada juga anggota dewan yang merasa ketika bekerja mereka tidak bisa melupakan keadaan di sekitar, dan tidak dapat terus bekerja dengan kurun waktu yang sangat lama. Hal ini tentu berpengaruh pada tingkat terikat nya anggota dewan, keterlibatan yang kurang intens dapat tercermin dari tingkat energi dan keaktifan dalam kegiatan legislatif yang terlalu memiliki waktu yang panjang seperti pada kegiatan paripurna atau rapat. Sesuai dengan penelitian Saputri (2021), bahwa seseorang yang kurang memiliki antusias dalam bekerja membuat organisasi mengalami masalah mengenai produktivitas kerja yang menurun.

IV. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah dilakukan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Hardiness* dan *Psychological Capital* memberikan kontribusi terhadap *Work Engagement* pada Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya periode X sebesar 54.4%, maka artinya semakin tinggi *hardiness* dan *psychological capital* maka semakin tinggi pula *work engagement* anggota dewan pada pekerjaannya. Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya periode X yang memiliki *hardiness* mendorong tingkat *work engagement* anggota dewan ke arah yang lebih tinggi, artinya jika anggota dewan mampu untuk mengubah *stressor* yang buruk menjadi tantangan yang positif maka tingkat keterikatan kerja anggota dewan semakin tinggi. Selain itu Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya periode X yang memiliki *psychological capital* juga akan meningkatkan tingkat *work engagement* kearah yang lebih tinggi, artinya jika anggota dewan memiliki sumber daya psikologis yang baik maka anggota dewan akan mampu meningkatkan keterikatan kerja yang tinggi. Sehingga demikian juga dengan memiliki *hardiness* dan *psychological capital* secara simultan maka anggota dewan akan memiliki *work engagement* yang tinggi, artinya ketika anggota dewan mampu mengatasi *stressor* dan memiliki modal psikologis yang baik akan berdampak pada tingginya keterikatan kerja dari Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya periode X.

4.2 Saran

Bagi peneliti yang tertarik dengan tema terkait dapat menambahkan variabel lain yang dapat memoderasi *hardiness* maupun *psychological capital* terhadap *work engagement* misalnya dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti iklim dari suatu organisasi, otonomi, dukungan sosial, demografi, ataupun umpan balik (*feedback*). Selain itu jika peneliti akan menggunakan variabel yang sama, dapat melakukan penelitian pada instansi pemerintah yang berbeda dengan mempertimbangkan jumlah partisipan lebih banyak sehingga dapat memperkuat hasil penelitian berikutnya. Dapat pula melakukan penelitian dengan sampel yang sama namun melakukan penelitian dengan metode berbeda seperti *mix method*.

Bagi organisasi pemerintahan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keterlibatan anggota dewan dengan mengembangkan atau memperkuat *hardiness* dan *psychological capital* pada anggota dewan dengan misalnya mengadakan pelatihan mengenai kedua topik tersebut atau mempertegaskan tugas-tugas antar komisi agar anggota dewan dapat lebih *engaged* sehingga kontribusi dan kinerja akan lebih maksimal.

Bagi anggota dewan dengan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kompleks,

penting untuk mengembangkan kemampuan merespon secara positif terhadap tekanan serta dapat memfokuskan diri pada aspek-aspek psikologis seperti harapan positif, optimisme, daya tahan, dan kepercayaan diri sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja untuk kinerja yang maksimal.

Daftar Pustaka

- Amir, Mohamad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andika, Rizal Hardi. (2021). *Pengaruh Hardiness Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Malang*: Universitas Muhammadiyah Malang. <https://docplayer.info/211485332-Pengaruh-hardiness-terhadap-work-engagement-pada-karyawan-skripsi.html>
- Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara self-efficacy dan Hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD Kota Surakarta. *Wacana*, 7(1).
- Astuti, S. W., & Wahyudi, H. (2021). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada IndiHome PT. Telekomunikasi Indonesia. *Prosiding Psikologi*, 387–392.
- Ayu, M. S., Pasla, B. N., Fathiyah, F., Isnaini, L., & Erlinda, N. (2022). Transformational Style of Leadership and Psychological capital: The Mediating Role of Work engagement. *Jurnal Prajaiswara*, 3(2), 147–155.
- Effendy, N. (2015). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement Pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 23–34.
- Fachrian, Arif. 2020. *Gambaran Psychological Capital dan Work Engagement*. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K) 2020, Vol. 1 (No. 1) : 8-14. p-ISSN : 2721-5393, e-ISSN : 2721-5385 www.jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index
- Grover, L., Teo, S., Roche, M., & Newton, C. (2018). Psychological Capital as A Personal Resource in The JD-R model. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0213>
- Gurbuz, S., & Bozkurt Yildirim, H. (2019). Working in the hangar: The impact of psychological capital on work outcomes among army aircraft mechanics. *Military*

Psychology, 31(1), 60–70.

- Hardianto, Y., & Pratiwi, E. A. (2022). Pengaruh Psychological Capital terhadap Employee Engagement pada Perawat di ICU Rumah Sakit "X", Cimahi. *Jurnal Diversita*, 8(1), 32–37.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368.
- Hurlock, E., (1975). *Adolescent Development (4)*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha Ltd.
- Irawan, D. H., & Rahayu, A. (2019). Kepribadian Hardiness dan Optimisme Hubungannya dengan Subjective Well-Being pemulung barang bekas di kecamatan duren sawit jakarta timur. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(3), 33–46.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168.
- Kusuma, K. A., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Disiplin Kerja Karyawanbagian Produksi Pt. Argamas Lestari Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 317–321.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Medhurst, A. & Albrecht, S. (2011). Salesperson Engagement and Performance: A Theoretical Model. *Journal of Management and Organization*, 17(3).
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., & Blanco Donoso, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*.
- Pratiwi, E. A., & Davina, S. G. (2023). The Impact of Workplace Wellbeing on Job Performance with Work Engagement as a Mediating Variable. *Journal Of World*

- Science*, 2(8), 1130–1136.
- Pratiwi, E. A., Hardianto, Y., & Permana, M. Z. (2023). Kontribusi Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RS “X” di Sukabumi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4), 324–333.
- Pratiwi, E. A., Ningrum, D. S. A., & Sari, T. R. M. (2021). Hubungan antara Meaningful Work dan Work Engagement pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 5(3), 321–336.
- Putri, R. S. (2020). Hubungan Work Engagement dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo cabang Medan. Doctoral dissertation, Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15533>
- Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 345–356.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analysis Approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
- Septiningsih, W., & Iqbal, M. (2021). Karakter Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) sebagai Prediktor Stres Kerja (Work Stress) pada Anggota Polri. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(2), 56–69.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta