

## Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Thriving At Work* Pada Mahasiswa di Kota Bandung

**Ilham Medal Junjuran**

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
Email: ilhammedal@unibi.ac.id

### Abstrak

Mahasiswa untuk mandiri sangat diperlukan rasa untuk selalu berenergi dan termotivasi untuk selalu berkembang dan belajar hal baru. Sebagai mahasiswa, bekerja serupa dengan bekerja, dimana setiap individu bisa memiliki performance yang berbeda tergantung dari individu tersebut, apakah bisa bekerja dengan baik atau tidak. Dalam Psikologi Industri dan Organisasi memiliki energy dan learning dalam bekerja disebut sebagai *Thriving at Work*, *Thriving at Work* dapat dimunculkan dengan *Psychological Capital* dimana seseorang akan memiliki *Hope*, *Efficacy*, *Resiliency*, dan *Optimism*. Penelitian ini dilakukan kepada 85 Mahasiswa di Kota Bandung dengan metode korelasi. Penelitian ini menemukan bahwa *Thriving at Work* pada mahasiswa memang memiliki hubungan dengan *Psychological Capital*, sehingga semakin tinggi *Psychological Capital*, semakin tinggi juga *Thriving at Work*. Dimensi Learning ditemukan memiliki hubungan yang paling kuat dengan *Thriving at Work*, karena proses learning pasti memerlukan adanya *hope*, *efficacy*, *resiliency*, dan *optimism*. Sedangkan apabila dilihat pada perbedaan antara jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki ditemukan memiliki hubungan yang lebih signifikan dibandingkan perempuan. Dengan begitu laki-laki yang memiliki *Psychological Capital* yang tinggi, akan memiliki *Thriving at Work* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan.

**Kata kunci:** *Psychological Capital*, *Thriving at Work*, Mahasiswa, Kota Bandung.

### Abstract

*University Students need to be independent and really need a sense to always be energized and motivated to develop and learn new things. As a student, studying is similar to working, where each individual can have a different performance depending on the individual, whether he can work well or not. In Industrial and Organizational Psychology having energy and learning at work is called Thriving at Work, Thriving at Work can be raised with Psychological Capital where a person will have Hope, Efficacy, Resiliency, and Optimism. This research was conducted on 85 students in the city of Bandung with the correlation method. This study found that students' Thriving at Work did have a relationship with Psychological Capital, so that the higher the Psychological Capital, the higher the Thriving at Work. The Learning dimension was found to have the strongest relationship with Thriving at Work, because the learning process definitely requires hope, efficacy, resilience, and optimism. Meanwhile, when looking at the differences between the sexes, male gender was found to have a more significant relationship than female. That way men who have high Psychological Capital will have a higher Thriving at Work than women.*

**Keywords:** *Psychological Capital*, *Thriving at Work*, University Student, Bandung City.

## 1. PENDAHULUAN

Mahasiswa merupakan fase dimana seorang siswa berubah dan berlatih menjadi seorang sosok yang lebih kritis dan lebih dapat memahami diri. Pada perkuliahan mahasiswa tidak lagi menunggu disuapi seperti ketika menjadi siswa sekolah, tetapi harus mampu mandiri, memahami diri sendiri dan mampu memberikan kinerja yang baik dalam perkuliahan. Oleh karena itu sebagai mahasiswa untuk mandiri sangat diperlukan rasa untuk selalu berenergi dan termotivasi untuk selalu berkembang dan belajar hal baru. Sebagai mahasiswa, bekerja serupa dengan bekerja, dimana setiap individu bisa memiliki *performance* yang berbeda tergantung dari individu tersebut, apakah bisa bekerja dengan baik atau tidak. Dalam Psikologi Industri dan Organisasi memiliki *energy* dan *learning* dalam bekerja disebut sebagai *Thriving at Work* (Spletzer, 2005). Untuk dapat memahami bagaimana muncul *Thriving at Work*, maka kita dapat melihat dari sudut pandang *self determination theory*.

Dalam *Self Determination Theory* menurut Ryan dan Deci (2000), manusia memiliki tiga kebutuhan utama, yaitu *needs for competence*, *needs for relatedness*, dan *needs for autonomy*. Ketiga kebutuhan ini harus terpenuhi agar seorang individu memiliki motivasi internal atau yang lebih dikenal sebagai *Autonomous Motivation*. Motivasi internal ini akan sangat bermanfaat khususnya dalam bekerja. Ketika bekerja agar terasa menyenangkan, harus didorong oleh motivasi tinggi dari dalam diri. Hal ini juga sejalan dengan *Goal Setting Theory* yang menyatakan bahwa seseorang akan lebih termotivasi apabila ia menyadari kompetensinya, dan memiliki otonomi sehingga dapat menentukan sendiri tujuan dari pekerjaannya. Dengan menentukan tujuan secara mandiri, seorang pekerja dapat lebih merasa bersemangat dan memiliki perasaan positif dalam bekerja. Rasa

bersemangat dan memiliki perasaan positif dalam bekerja disebut sebagai *Thriving at Work*. Apabila seseorang merasa bersemangat, dan memiliki perasaan positif saat bekerja, pekerjaan tidak hanya saja sebagai proses pemenuhan kewajiban tapi juga proses *Learning* dimana dia akan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan baru selama bekerja. Sehingga dengan adanya *learning*, seorang pekerja tidak akan terobsesi dengan pekerjaannya, mampu memilikirkan pemikiran terbuka, mampu mempelajari hal baru dan dapat lebih beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Seperti yang sudah dijelaskan di awal, pentingnya penetapan tujuan oleh diri sendiri agar termotivasi dalam bekerja. Ketika menentukan tujuan tentu saja diperlukan adanya *hope* atau harapan, atau *dream*, sehingga bisa menentukan tujuan yang ingin kita capai. Tapi *hope* atau *dream* tidak bisa hanya sebatas angan-angan belaka, maka diperlukan upaya untuk mewujudkannya. Agar harapan dan mimpi kita terwujud, yang pertama diperlukan keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk mencapai *hope* tersebut. Keyakinan akan diri sendiri ini biasa kita kenal sebagai *Self Efficacy*. Tentu saja walaupun sudah yakin akan diri sendiri, tantangan ataupun rintangan akan selalu ada. Disini kita perlu tetap optimis, dan memiliki resiliensi yang baik, yaitu mampu bangkit Ketika mendapatkan kegagalan. Keempat hal ini yaitu: *Hope*, *Efficacy*, *Resilience*, dan *Optimism* dapat kita satukan menjadi sebuah karakteristik yang harus dimiliki seorang pekerja, yaitu *Psychology Capital*.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 *Thriving at Work*

*Thriving at Work* menurut Spreitzer (2005) ialah kondisi psikologis individu dimana dirinya merasakan adanya vitalitas atau energi dan *learning* atau perasaan mendapatkan pengetahuan baru dan dapat

mengaplikasikan pengetahuan yang telah dimiliki.

Terdapat dua faktor besar yang menjadi awal munculnya *Thriving at Work*, yaitu:

1. *Unit Contextual Feature*

Faktor pertama ini ialah membicarakan mengenai karakteristik pekerjaannya sendiri, apakah memiliki kebebasan dalam pengambilan keputusan, adanya budaya saling berbagi informasi, dan adanya saling percaya dan menghargai.

2. *Resources Product in Doing Work*

Faktor yang kedua ialah produk dari hasil bekerja, yang secara bolak-balik akan menjadi bahan bakar dalam memunculkan *Thriving at Work* yaitu pengetahuan, makna positif, afeksi positif, dan relasi.

Kedua faktor ini, akan membentuk *Agentic Work Behavior* dimana menjadi *predictor* dari *Thriving at Work*. *Agentic Work Behavior* ini juga terbagi tiga yaitu: *Task Focus* merupakan tingkatan seseorang dapat fokus di pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki, *Exploration* ialah seberapa besar seorang karyawan berinovasi dan menciptakan hal baru yang bermanfaat pada pekerjaannya, dan *Heedful Relating* dimana karyawan memperhatikan berbagai aspek pekerjaan sehingga sistem pekerjaannya bisa menjadi lebih baik.

## 2.2 Psychological Capital

*Psychological Capital* didefinisikan sebagai kondisi perkembangan positif yang dikarakteristikan dengan adanya *self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *ressiliency*. (Luthans *et al.*, 2007). *Psychological Capital* atau yang disebut sebagai *Psycap* merupakan *state-like variable*, dimana merupakan kondisi yang tidak stabil dan dapat berkembang.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya *PsyCap* memiliki empat aspek, yaitu:

1. *Self Efficacy/Confidence*

*Self Efficacy* menurut Stajkovic dan Luthans (1998) ialah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya untuk memotivasi, berfikir, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya *self efficacy* ini individu akan memiliki kemampuan untuk menetapkan tujuan, dan memilih pekerjaan yang dianggap menantang dan menyelaraskan motivasi, pikiran, dan aksi agar mencapai kesuksesan. (Bandura & Locke, 2003)

2. *Hope*

*Hope* didefinisikan sebagai kondisi motivasi positif yang dimiliki oleh individu yang berupa keinginan untuk mencapai kesuksesan, energi menuju kesuksesan tersebut, dan rencana untuk mencapai kesuksesan tersebut. (Snyder *et al.*, 1991).

3. *Optimism*

Optimisme menggambarkan bagaimana seorang individu mengatribusikan kejadian positif, kedalam sisi internal dan secara permanen, sedangkan *negative event* bersifat eksternal dan temporer atau spesifik sesuai kondisi tertentu. Dalam *Psycap* *optimism* berfungsi sebagai proses pembelajaran dari kejadian positif atau negatif berdasarkan sebab dan akibatnya sebelum merasa senang dengan kesuksesan yang didapat dan menghindari kegagalan.

4. *Resiliency*

*Resiliency* ialah kapasitas psikologi seseorang dimana ia dapat bangkit kembali dari kesulitan, ketidak pastian, konflik, kegagalan atau bahkan

Perubahan positif, dan peningkatan tanggung jawab. Seseorang yang resilien, memiliki 'penerimaan yang teguh terhadap realitas, memiliki keyakinan yang dalam, serta sering sering ditopang oleh nilai-nilai yang dipegang teguh, bahwa hidup itu bermakna, dan memiliki kemampuan luar biasa untuk berimprovisasi. Sehingga hipotesis pada penelitian ini ialah:

H: *Psychological Capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan *Thriving at Work*

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *Cross Sectional*. Untuk proses Pengambilan data, dilakukan satu kali pengambilan data utama dan satu kali *Pilot Test*, keduanya secara *Online* melalui *Google Form*, peneliti menggunakan:

- Untuk mengukur *Thriving at Work* akan mengadaptasi *Thriving at Work Measurement* (Porath *et al.*, 2012) ke dalam Bahasa Indonesia;
- Untuk mengukur *Psychological Capital*, peneliti menggunakan *Compound Pscap Scale 12* (Lorenz *et al.*, 2016);

serta beberapa pertanyaan demografis yang digunakan untuk mendukung penelitian ini, yaitu usia, tahun masuk kuliah, dan jenis kelamin,

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan mendapatkan responden yang merupakan mahasiswa di Kota Bandung dengan jumlah sebanyak 86 responden, yang terdiri dari 81,2% perempuan dan 18,8% laki-Laki, yang telah berkuliah selama satu tahun sampai lima tahun.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Seperti telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini mendapatkan sebanyak 85 responden yang didominasi oleh responden

perempuan yaitu sebanyak 81,2% atau sebanyak 69 responden dan responden pria sebesar 18,8% atau sebanyak 16 orang responden. Dilihat dari angkatan kuliahnya, mahasiswa Angkatan 2019 mendominasi responden pada penelitian ini dengan sebanyak 34,1%, diikuti oleh angkatan 2021 dan 2020, yaitu sebanyak 31,8% dan 23,5%. Sisanya yaitu Angkatan 2022 dengan 7,1%, 2018 sebanyak 2,4% dan 2017 sebanyak 1,2%.

Selanjutnya, berdasarkan analisis korelasi Spearman, *Psychological Capital* ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan *Thriving at Work* pada mahasiswa di Kota Bandung, dengan signifikansi sebesar 0.000,  $p < 0.01$  dan koefisien korelasi sebesar 0.562. Hal ini menunjukkan bahwa memang *Psychological Capital* memiliki hubungan yang sangat erat dengan *Thriving at Work*, secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 1. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki *Psychological Capital* yang tinggi, cenderung akan memiliki *Thriving at Work* yang tinggi pula sehingga Hipotesis Diterima.

**Tabel 1. Analisis Korelasi Spearman**

		<i>Thriving at Work</i>
<i>Psychological Capital</i>	Correlation Coefficient	.562
	Sig (2-Tailed)	.000

Sedangkan apabila dilihat berdasarkan dimensi-dimensi dari *Thriving at Work*, yaitu *Vitality* dan *Learning* ditemukan sama-sama memiliki hubungan yang signifikan, dengan sig. 0.000 dengan  $p < 0.01$ , tetapi apa bila dilihat berdasarkan koefisien korelasinya *Learning* memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *Thriving at Work* dengan  $r = 0.459$  sedangkan *Vitality* memiliki  $r = 0,413$ . Ini menunjukkan bahwa

*Psychological Capital* memiliki peran lebih besar terhadap pembentukan dimensi *Learning* pada variabel *Thriving at Work*.

**Tabel 2. Korelasi antara TAW Learning dan Psycap**

		<i>Thriving at Work (Learning)</i>
<i>Psychological Capital</i>	Correlation Coefficient	.459
	Sig (2-Tailed)	.000

**Tabel 3. Korelasi Antara TAW Vitality dan Psycap**

		<i>Thriving at Work</i>
<i>Psychological Capital</i>	Correlation Coefficient	.413
	Sig (2-Tailed)	.000

Apabila dilihat berdasarkan jenis kelamin walaupun keduanya signifikan, ternyata mahasiswa laki-laki memiliki hubungan yang lebih kuat antara *Thriving at Work* dengan *Psychological Capital* dengan  $r=0.612$  dibandingkan Wanita dengan  $r=0.566$ .

**Tabel 4. Korelasi TAW dan PsyCap, pada responden Laki-Laki**

		<i>Thriving at Work</i>
<i>Psychological Capital</i>	Correlation Coefficient	.612
	Sig (2-Tailed)	.000

**Tabel 5. Korelasi TAW dan Psycap pada responden perempuan**

		<i>Thriving at Work</i>
<i>Psychological Capital</i>	Correlation Coefficient	.566
	Sig (2-Tailed)	.000

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa *Thriving at Work* pada mahasiswa memang memiliki hubungan dengan *Psychological Capital*, sehingga semakin tinggi *Psychological Capital*, semakin tinggi juga *Thriving at Work*. Dimensi *Learning* ditemukan memiliki hubungan yang paling kuat dengan *Thriving at Work*, karena proses *learning* pasti memerlukan adanya *hope*, *efficacy*, *resiliency*, dan *optimism*. Sedangkan apabila dilihat pada perbedaan antara jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki ditemukan memiliki hubungan yang lebih signifikan dibandingkan perempuan. Dengan demikian laki-laki yang memiliki *Psychological Capital* yang tinggi akan memiliki *Thriving at Work* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan.

## 6. REFERENSI

- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of applied psychology*, 88(1), 87.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PloS one*, 11(4), e0152892.
- 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.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at Work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60(4), 570.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of Thriving at Work. *Organization science*, 16(5), 537-549.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.