

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Barista di Kota Bekasi

Raisha Nur Azizah*, Sita Rositawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*raisha.2105@gmail.com, 79sita@gmail.com

Abstract. Effective and efficient results are displayed by employees who are able to encourage and submit all their abilities by being fully involved in their work (Bakker, 2011). Research by Bakker & Demerouti (2008) shows that work engagement can be predicted by psychological capital as a personal resource that will lead to higher performance, due to the ability to adapt to various challenges. The aim of this research is to empirically test the influence of psychological capital on work engagement in the business and service sectors. The subjects of this research consisted of 107 baristas who had certificates and worked in informal coffee shops in Bekasi City. The sample was selected using a convenience sampling technique. This research uses quantitative methods and a causality research design that applies multiple regression techniques. The measurement scale uses the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) instrument developed by Luthans et al. (2007), as well as the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) from Schaufeli & Bakker (2003). Research data proves that there is a significant influence of psychological capital on work engagement of 41.40% (R Square = 0.414). The psychological capital dimension that has the strongest influence on work engagement is self-resilience at 14.33%, while the self-efficiency dimension does not have a significant influence (2.74%).

Keywords: *Barista, Coffee Shop, Psychological Capital.*

Abstrak. Hasil efektif dan efisien ditampilkan oleh karyawan yang mampu mendorong dan menyerahkan segala kemampuannya dengan terlibat (engaged) secara penuh terhadap pekerjaannya (Bakker, 2011). Penelitian Bakker & Demerouti (2008) menunjukkan bahwa work engagement dapat diprediksi oleh psychological capital sebagai personal resource akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi, dikarenakan kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji secara empiris pengaruh psychological capital pada work engagement dalam sektor bisnis dan layanan. Subyek penelitian ini terdiri dari 107 barista yang memiliki sertifikat dan bekerja di coffee shop informal di Kota Bekasi. Sampel dipilih dengan cara teknik convenience sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif serta dengan desain penelitian kausalitas yang menerapkan teknik regresi berganda. Skala pengukuran dengan cara instrumen Psychological Capital Questionnaire (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007), serta Utrecht Work Engagement Scale (UWES) dari Schaufeli & Bakker (2003). Data hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan psychological capital terhadap work engagement sebesar 41,40% (R Square = 0,414). Dimensi psychological capital yang memiliki pengaruh paling kuat pada work engagement adalah ketahanan diri (resilience) sebesar 14,33%, sementara dimensi self-efficacy tidak memiliki pengaruh yang signifikan (2,74%).

Kata Kunci: *Barista, Kedai Kopi, Psychological Capital.*

A. Pendahuluan

Hasil kerja yang efektif dan efisien ditampilkan oleh karyawan yang mampu mendorong dan menyerahkan segala kemampuannya dengan terlibat (*engaged*) secara penuh terhadap pekerjaannya [1]. Karyawan yang *engaged* mampu menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, karyawan yang *engaged* bersedia untuk bekerja lebih keras yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas kinerja tim dan berdampak pada produktivitas organisasi [1].

Work engagement adalah keadaan afektif-motivasi positif dan keterikatan penuh dengan pekerjaan, yang dicirikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta keterlibatan sepenuhnya (*absorption*) [2]. *Work engagement* dibentuk oleh dua faktor utama, yang pertama tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan yang kedua sumber daya pekerjaan (*job resources*) [3]. Model *Job Demands-Resources* (JD-R) adalah satu dari beberapa kerangka konseptual yang sering digunakan untuk menjelaskan *work engagement* [4]. Tuntutan pekerjaan (*job demands*) berkaitan dengan aspek psikologis, sosial, fisik, serta organisasional, yang memerlukan usaha untuk mencapainya dan dapat berdampak terhadap aspek psikologis ataupun fisik seseorang. Di sisi lain, sumber daya pekerjaan (*job resources*) berkaitan aspek sosial, organisasional, serta fisik, yang memfasilitasi individu untuk mencapai target pekerjaan mereka serta mengurangi tekanan dari tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) dan memotivasi pertumbuhan, pembelajaran, serta perkembangan [5]. Kemudian, studi yang dilakukan oleh Bakker & Demerouti [6] menunjukkan bahwa *work engagement* dapat dimungkinkan oleh *job resources*, dan sehubungan dengan *personal resources*, hal ini berhubungan dengan peningkatan kinerja yang lebih tinggi.

Xanthopoulou et al. [7] mengatakan bahwa *personal resources* memainkan peran penting dalam meningkatkan *job resources*. Terdapat beberapa faktor yang tergolong di *personal resources* diantaranya : (1) *Self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya ketika mencapai tujuan; (2) *Hope*, yaitu kemampuan mengalihkan permasalahan menjadi kesempatan; (3) *Optimism*, berhubungan dengan melihat kesulitan sebagai tantangan; (4) *Resiliency*, yaitu ketekunan dalam mencari solusi untuk hambatan atau masalah yang kompleks, serta kemampuan pulih dengan cepat setelah mengalami kegagalan dan tetap teguh; (5) terdapat faktor-faktor lainnya yang mendorong *work engagement* dalam *personal resources* [8]. Kemudian, *self-efficacy*, *resiliensi*, *optimisme*, serta harapan (*hope*) secara kolektif dikenal *Psychological Capital* [9].

Psychological capital merupakan suatu kondisi perkembangan positif individu yang terdiri atas empat dimensi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* [10]. *Psychological capital* memiliki potensi untuk memberikan dukungan kepada individu dalam mengembangkan keyakinan pada kemampuan mereka dan pada gilirannya membantu memotivasi individu untuk melakukan tugas-tugas dengan semangat dan antusiasme yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya [10].

Penelitian mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* masih terbatas pada bidang *hospitality* [11]. Padahal, *work engagement* diketahui dapat memberikan keuntungan bisnis dan kualitas pelayanan yang unggul [12], seperti yang juga telah dilakukan oleh Jung & Yoon [13] dan Ozturk & Karatepe [14] pada bidang *hospitality*. Dalam kedua penelitian tersebut, memberikan saran bagi penelitian selanjutnya untuk dilakukan penelitian di sektor *hospitality* lainnya seperti restoran cepat saji atau *coffee shop* untuk mencapai hasil yang lebih dapat digeneralisasikan di berbagai sektor industri jasa. Selain itu, Paek et al [12] yang juga meneliti pada bidang *hospitality*, namun dengan subjek beragam dan di tempat berbintang lima saja, sehingga memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti ke satu jenis pekerjaan spesifik yang membutuhkan keterampilan atau keahlian khusus dan tempat yang masih berkembang.

Berdasarkan analisis, saran, dan keterbatasan dari penelitian-penelitian sebelumnya, menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada bidang *hospitality* di *Coffee Shop* dengan karakteristik pekerjaan yang memiliki keterampilan dan keahlian khusus, yaitu barista.

Barista merupakan profesi yang memiliki peran penting dalam keberhasilan *Coffee shop* [15]. Di Indonesia sendiri bisnis *Coffee Shop* sudah menjadi bisnis di bidang F&B yang

terus berkembang pesat [16], termasuk jumlah *Coffee Shop* di Kota Bekasi yang meningkat tiap tahunnya [17]. Tingginya jumlah bisnis *coffee shop* di Kota Bekasi berdampak pada persaingan dagang yang ketat, sehingga beban kerja barista pun semakin meningkat. Terlepas dari beban kerja yang meningkat, barista sendiri memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks [18], serta barista juga merupakan karakteristik pekerjaan *hospitality* yang memiliki tingkat stres tinggi [19].

Barista di Kota Bekasi sesuai dengan karakteristik pekerjaan *hospitality* memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks serta memiliki tingkat stres tinggi. Disisi lain pendapatan mereka di bawah UMK Kota Bekasi, berdasarkan *job portal* [20], gaji barista di Kota Bekasi yaitu Rp. 3.577.780/bulan. Meskipun begitu berdasarkan hasil wawancara dengan para *owner coffee shop* dan *trainer* barista di Kota Bekasi, mengungkapkan jika di lapangan barista di Kota Bekasi secara umum memiliki kinerja yang baik, yang dilihat melalui dua hal, pertama adalah *record* penjualan perhari yang selalu melebihi target, dan yang kedua adalah ulasan dan penilaian yang memuaskan dari para pelanggan, baik dalam hal pelayanan, cita rasa, maupun kenyamanan fasilitas (kebersihan dan keamanan). Hal ini karena barista sering melakukan pekerjaannya dengan semangat, antusias melayani pelanggan, bangga terhadap pekerjaannya, dan selalu mau belajar demi bisa menciptakan rasa kopi yang konsisten, serta barista tidak mudah menyerah dan proaktif ketika mengatasi tantangan, karena menganggap pekerjaannya bukan sekedar mencari pekerjaan atau mengisi waktu luang, tetapi lebih didominasi dengan yang mau belajar tentang kopi, yang mana bisa membuat mereka lebih percaya diri ketika mengikuti kompetisi atau turnamen kopi dan bermanfaat kedepannya untuk membuka bisnis *coffee shop*. Hal ini memunculkan pertanyaan bagi peneliti, bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada barista yang bekerja di wilayah Kota Bekasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada barista yang bekerja di wilayah Kota Bekasi?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Bagaimana gambaran *Psychological Capital* Pada Barista di Kota Bekasi?
2. Bagaimana gambaran *Work Engagement* Pada Barista di Kota Bekasi?
3. Bagaimana Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Pada Barista di Kota Bekasi?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan metode kausalitas. Subjek dalam penelitian ini adalah 107 barista yang bekerja di *Coffee Shop* informal di Kota Bekasi dengan minimal lama bekerja 1 tahun di tempat yang sama dan pernah mengikuti pelatihan kelas kopi serta mendapatkan sertifikat. Teknik sampling menggunakan *convenience sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form* yang dibagikan kepada subjek penelitian yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Data yang didapatkan diolah menggunakan analisis *multiple regression* menggunakan SPSS 27.0 for Windows dengan melakukan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda serta koefisien determinasi secara simultan dan parsial.

Alat ukur yang digunakan untuk variabel *psychological capital* berdasarkan pengembangan alat ukur dari konsep teori Luthans et al. (2007) yaitu *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang terdiri dari 24 item pernyataan dengan skala likert 1-6 (1=sangat tidak setuju, 6=sangat setuju). Sedangkan, untuk variabel *work engagement* mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2002) yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) 17 terdiri dari 17 item pernyataan dengan skala likert 0-6 (0=tidak pernah, 6=Selalu).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan informasi hasil pengambilan data pada barista di Kota Bekasi, sebanyak 107 barista berpartisipasi dalam penelitian ini.

Pengaruh *Psychological Capital* (X) Terhadap *Work Engagement* (Y)

Berikut adalah hasil mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada barista di Kota Bekasi, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda yang

dideskripsikan pada tabel 1 s/d 3.

Tabel 1. Estimasi Model Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.426	0.568		0.749	0.455
1 X1	0.281	0.103	0.247	2.735	0.007
X2	0.264	0.104	0.256	2.542	0.013
X3	0.267	0.078	0.301	3.403	0.001
X4	0.079	0.093	0.078	0.844	0.401

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi yang didapat melalui hasil estimasi analisis regresi berganda yaitu:

$$Y = 0.426 + 0.281 X1 + 0.264 X2 + 0.267 X3 + 0.079 X4 + e$$

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.643 ^a	0.414	0.391	0.39885

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Besarnya kontribusi pengaruh dimensi *self-efficacy* (X1), *hope* (X2), *resilience* (X3) dan *Optimism* (X4) pada variabel *psychological capital* terhadap *Work Engagement* (Y) pada barista di Kota Bekasi bisa kita dapat melalui koefisien determinasinya (R²) di tabel 4.10 sebesar 0.414. Hal ini artinya variable *Work Engagement* (Y) dapat dijelaskan aspek *self-efficacy* (X1), *hope* (X2), *resilience* (X3) dan *Optimism* (X4) pada variabel *psychological capital* sebesar 41.40%, selanjutnya sisanya termasuk dalam kontribusi dari faktor/variabel lain yang tidak diikutkan di penelitian ini.

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.450	4	2.863	17.994	0.000 ^b
Residual	16.226	102	0.159		
Total	27.677	106			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

Pada pengujian secara bersamaan (simultan), jika $p \text{ value} \leq \text{level of significance} (\alpha=5\%)$, maka ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan. Sebaliknya, jika $p \text{ value} > \text{level of significance} (\alpha=5\%)$, sehingga ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara bersamaan dari variabel *self-efficacy* (X1), *hope* (X2), *resilience* (X3), dan

optimism (X4) terhadap variabel *psychological capital* terkait *Work Engagement* (Y) pada barista di Kota Bekasi.

Dari tabel 3 yang tertera di atas, pengujian hipotesis secara bersamaan (simultan) menghasilkan nilai F hitung sebesar 17.994 dengan p value yang kurang dari 0.000. Temuan dari pengujian ini membuktikan jika $p\ value \leq level\ of\ significance\ (\alpha=5\%)$, mengindikasikan bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, hipotesis ini memiliki dukungan statistik yang kuat ada pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) aspek *self-efficacy* (X1), *hope* (X2), *resilience* (X3) dan *Optimism* (X4) pada variabel *psychological capital* terhadap *Work Engagement* (Y) pada barista di Kota Bekasi. Dikarenakan adanya pengaruh yang signifikan secara bersamaan, sehingga dapat diambil kesimpulan jika terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *psychological capital* terhadap *Work Engagement*.

Uji Parsial (Uji t)

Karena secara simultan terbukti terdapat pengaruh signifikan, Kemudian, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis parsial (uji t) yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh secara parsial (individual) yang berasal dari variabel independen, aspek *self-efficacy* (X1), *hope* (X2), *resilience* (X3) dan *Optimism* (X4) pada variabel *psychological capital* terhadap *Work Engagement* (Y). Kriteria untuk pengujian ini menyatakan bahwa jika $p\ value < level\ of\ significance\ (\alpha=0.05)$, sehingga ada pengaruh yang signifikan secara parsial (individu). Sebaliknya, jika $p\ value > level\ of\ significance\ (\alpha=0.05)$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial (individu) dari variabel *self-efficacy* (X1), *hope* (X2), *resilience* (X3), dan *optimism* (X4) terhadap variabel *psychological capital* yang berdampak pada *Work Engagement* (Y).

Berikut adalah hasil dari pengujian parsial yang dijelaskan lebih lanjut dengan referensi pada tabel 1 yang telah dijelaskan sebelumnya.

1. Uji Pengaruh Self-efficacy Terhadap Work Engagement

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh dari aspek *self-efficacy* (X1) memiliki hasil nilai t hitung sebesar 2.735 dengan p value sebesar 0.007. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa nilai $p\ value < level\ of\ significance\ (\alpha=0.05)$, mengindikasikan bahwa di tingkat kepercayaan 5%, adanya pengaruh yang signifikan antara aspek *self-efficacy* (X1) dan *Work Engagement* (Y). Apabila dilihat dari koefisien regresi β_1 pada aspek *self-efficacy* bernilai positif sebesar 0.281 mengindikasikan jika *self-efficacy* berpengaruh positif pada *Work Engagement*. Ini maksudnya semakin tinggi aspek *self-efficacy*, sehingga dapat meningkatkan *Work Engagement* pada barista di Kota Bekasi secara signifikan.

2. Uji Pengaruh Hope Terhadap Work Engagement

Pengujian hipotesis pengaruh *hope* (X2) mempunyai hasil nilai t hitung sebesar 2.542 dengan p value sebesar 0.013. Hasil pengujian ini menunjukkan $p\ value < level\ of\ significance\ (\alpha=0.05)$ maka saat taraf nyata 5% dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan aspek *hope* (X2) terhadap *Work Engagement* (Y). Apabila dilihat dari koefisien regresi β_2 pada aspek *self-efficacy* mempunyai nilai positif sebesar 0.264 mengindikasikan bahwa *hope* berpengaruh positif pada *Work Engagement*. Ini artinya semakin tinggi *hope* akan dapat meningkatkan *Work Engagement* pada barista di Kota Bekasi secara signifikan.

3. Uji Pengaruh Resilience Terhadap Work Engagement

Pengujian hipotesis pengaruh *resilience* (X3) memiliki hasil nilai t hitung sebesar 3.403 dengan p value sebesar 0.001. Hasil pengujian ini membuktikan $p\ value < level\ of\ significance\ (\alpha=0.05)$ sehingga pada taraf nyata 5% dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan aspek *resilience* (X3) terhadap *Work Engagement* (Y). Apabila dilihat dari koefisien regresi β_3 Dalam hal aspek *resilience*, terdapat koefisien positif sebesar 0.267, yang menunjukkan bahwa *resilience* memiliki dampak positif terhadap *work engagement*. Ini mengartikan ketika semakin tinggi tingkat *resilience*, semakin signifikan pula peningkatan *work engagement* pada barista di Kota Bekasi.

4. Uji Pengaruh Optimism Terhadap Work Engagement

Pengujian hipotesis pengaruh *Optimism* (X4) memiliki hasil nilai t hitung sebesar 0.844

dengan *p value* sebesar 0.401. Hasil pengujian tersebut menunjukkan *p value* > *level of significance* ($\alpha=0.05$) sehingga pada taraf nyata 5% dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan aspek *Optimism* (X4) terhadap *Work Engagement* (Y).

Tabel 4. Sumbangan Efektif (SE)

Model	Standardized Coefficients	Coefficients	R Square	SE (%)
	Beta	Correlation		
X1	0.247	0.437	41.40%	10.79%
X2	0.256	0.529		13.54%
X3	0.301	0.476		14.33%
X4	0.078	0.351		2.74%

a. Dependent Variable: Y

Selain itu, untuk melihat besar kontribusi pada masing-masing dimensi/aspek, dapat dilihat melalui nilai sumbangan efektif (SE) seperti pada table diatas. Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif pada setiap aspek didapatkan bahwa *resilience* (X3) berkontribusi tertinggi sebesar 14.33% terhadap *Work Engagement* (Y). Kemudian tertinggi kedua yaitu *hope* (X2) dengan sumbangan efektif sebesar 13.54%, selanjutnya diikuti oleh *self-efficacy* (X1) sebesar 10.79% dan terakhir oleh *Optimism* (X4) dengan sumbangan efektif sebesar 2.74%.

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan gambaran *psychological capital* pada barista di Kota Bekasi, yaitu sebanyak 107 barista memiliki *psychological capital* tinggi. Maka, hasil menunjukkan bahwa seluruh barista yang menjadi sampel pada penelitian ini mempunyai sumber daya atau kondisi pengembangan psikologis yang positif dalam mengatasi pekerjaannya, bahkan dalam situasi di mana tuntutan pekerjaan (*job demands*) berada pada tingkat tinggi, seperti beban kerja (*workload*) serta tekanan kerja (*work pressure*) yang signifikan, serta tuntutan fisik dan ketidaksesuaian emosional (*emotional dissonance*), kondisi ini sesuai dengan pandangan yang diutarakan oleh Bakker & Leiter [21]. Pandangan tersebut menyatakan ketika individu mempunyai tingkat sumber daya psikologis yang tinggi, mereka cenderung lebih mampu mengatasi tantangan ataupun tuntutan yang dinamis dari pekerjaan setiap harinya. Selain itu, mereka memiliki kemampuan untuk mengelola pikiran dan perasaan mereka secara positif terhadap sumber daya yang tersedia di lingkungan kerja, sehingga ini bisa bertindak sebagai benteng atau atau menjadi *buffer* terhadap *job demands*.

Jika dianalisis berdasarkan masing-masing dimensi dari *psychological capital*, diketahui bahwa seluruh barista menunjukkan tingkat *Resilience* dan *hope* yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa barista memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan dengan ketekunan serta memiliki pandangan positif terhadap masa depan, berusaha bangkit kembali dan melampauinya ketika menghadapi situasi sulit maupun situasi positif serta memiliki dorongan dan cara-cara supaya mencapai tujuannya, barista juga mengungkapkan bahwa pekerjaannya adalah sebagai kesempatan belajar dan selalu memiliki cara agar tetap mencapai target, di mana barista menjadi mampu mengatasi tantangan dan bisa memberikan kinerjanya dengan baik. Kondisi ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Luthans & Youssef [9], bahwa masing- masing aspek *psychological capital* akan saling berkontribusi membantu individu mengontrol tuntutan sehari-hari dalam mengatasi pekerjaan dengan adaptif yang berdampak pada lingkungan kerjanya.

Gambaran *work engagement* pada barista di Kota Bekasi diketahui bahwa sebanyak 107 orang memiliki *work engagement* tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa barista di Kota Bekasi yang menjadi subjek penelitian ini memiliki keadaan afektif-motivasional yang positif, serta termotivasi untuk terlibat sepenuhnya dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Sesuai dengan hasil wawancara dengan para *owner coffee shop* di Kota Bekasi, bahwa rata-rata barista memiliki kinerja yang baik dilihat dari barista mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif bahkan melebihi target setiap harinya. Hal ini sejalan dengan hasil beberapa studi, seperti yang diterapkan oleh Bakker & Leiter [21], yang menyatakan jika individu yang mempunyai keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dalam tugas-tugas yang telah

ditentukan maupun dalam hal tanggung jawab ekstra, yang akhirnya mendorong mereka untuk melibatkan diri lebih aktif dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil kaji pada setiap aspek *work engagement*, diketahui lebih banyak barista yang memiliki *dedication* tinggi dibandingkan *absorption* dan *vigor*, artinya barista merasa pekerjaannya sebagai sesuatu yang membanggakan dan memiliki perasaan yang bermakna terhadap pekerjaannya, barista juga mengatakan bahwa pekerjaan barista ini sangat meningkatkan harga dirinya dan dapat membuat kopi dengan konsisten, hal inilah yang membuat barista jarang melakukan kesalahan karena tekun ketika melakukan pekerjaannya terutama dalam pembuatan kopi, dan antusias ketika melayani pelanggan, sehingga berdampak pada keberhasilan *coffee shop*. Menurut Schaufeli et al [22] memberikan penjelasan terkait *vigor* dan *absorption*, bahwa bisa saja individu dalam kondisi yang tidak selalu energik dan tidak selalu konsentrasi, karena *vigor* dan *absorption* secara langsung bisa juga dipengaruhi oleh kelelahan yang dapat membuat level energi dan konsentrasinya menjadi rendah.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan yaitu "*Psychological capital* mempunyai pengaruh yang signifikan pada *work engagement* pada barista di Kota Bekasi." Melalui analisis *regresi linier* yang dilakukan, ditemukan hasil yang sejalan dengan hipotesis tersebut, membuktikan adanya pengaruh yang signifikan *psychological capital* terhadap *work engagement* pada barista di Kota Bekasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *psychological capital*, semakin tinggi juga tingkat *Work Engagement*. Pengaruh yang dihasilkan oleh *psychological capital* terhadap *Work Engagement* adalah sebesar (R square = 0,414) atau sekitar 41,40%, sementara sisanya sebesar 58,60% merupakan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam lingkup penelitian ini.

Penelitian ini juga melakukan uji analisis regresi linier berganda untuk melihat aspek *psychological capital* mana yang paling memberikan pengaruh pada *Work Engagement* barista di Kota Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh paling besar, kemudian diikuti oleh aspek *hope* dan *self-efficacy*, sedangkan *Optimism* memberikan pengaruh yang sangat kecil. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa barista di Kota Bekasi dapat *engaged* dengan pekerjaannya karena didominasi barista dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan dengan cara bersikap proaktif, berusaha bangkit kembali dan melampauinya ketika menghadapi situasi sulit maupun situasi positif (*Resilience*).

Melalui proses analisis regresi yang telah dijalankan, dapat disimpulkan jika penelitian ini berhasil mengungkapkan bahwa sumber daya keadaan psikologis positif individu dapat menjadi faktor pendorong barista bisa *engaged* dengan pekerjaannya ketika *job demands* tinggi dan membuat sumber daya yang dimiliki menjadi tinggi pula, hal ini yang menyebabkan barista menjadi mengalami emosi positif ketika bekerja dan menjadi termotivasi untuk bekerja lebih keras dan dapat mengatasi tuntutan pekerjaan setiap harinya dengan optimal, di mana dapat menguntungkan bisnis *coffee shop* untuk bisa bersaing dengan *coffee shop* lainnya melalui kinerja barista, karena dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik. [Click or tap here to enter text.](#)

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Psychological capital* pada barista di Kota Bekasi dapat dikategorikan sebagai tinggi.
2. *Work engagement* pada barista di Kota Bekasi dapat dikategorikan sebagai tinggi.
3. Secara keseluruhan, ditemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada barista di Kota Bekasi sebesar 41.40%, sementara 58.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4. Dari masing-masing dimensi *psychological capital*, didapatkan bahwa aspek yang berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada barista di Kota Bekasi yaitu *resilience* (14.33%), kemudian *hope* (13.54%) serta *self-efficacy* (10.79%). Namun, dimensi *optimism* memiliki kontribusi yang paling rendah (2.74%) dan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Daftar Pustaka

- [1] Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. doi:10.1177/0963721411414534
- [2] Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- [3] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [4] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- [5] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- [6] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards A Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [7] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role Of Personal Resources In The Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- [8] Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The Power Of Positive Psychology: Psychological Capital And Work Engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 54(2), 60-68.
- [9] Luthans, F & Youssef, C. M (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- [10] Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge. *Oxford University Press, Inc*, 4(2), 1-19.
- [11] Karatepe, O.M. and Karadas, G. (2015). Do Psychological Capital and Work Engagement Foster Frontline Employees' Satisfaction? A Study in The Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- [12] Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why Is Hospitality Employees' Psychological Capital Important? The Effects Of Psychological Capital On Work Engagement And Employee Morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50(2), 9-26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- [13] Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The Impact Of Employees' Positive Psychological Capital On Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behaviors In The Hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1136-1156. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- [14] Ozturk, A., & Karatepe, O. M. (2019). Frontline Hotel Employees' Psychological Capital, Trust In Organization, And Their Effects On Nonattendance Intentions, Absenteeism, And Creative Performance. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 28(2), 217-239. <https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1509250>
- [15] Folmer, B. (2017). *The Craft and Science of Coffee*. United Kingdom Elseiver: Nikki Levy.
- [16] Kontan. (2020). *Food and Beverages (F&B) Masih di Peringkat Atas Tren Waralaba 2020*. Industri. <https://industri.kontan.co.id/news/food-andbeverage-fb-masih-di-peringkat-atas-tren-bisnis-waralaba-2020?page=1>

- [17] Open Data Jabar. (2021). *Jumlah Usaha Restoran, Rumah Makan, dan Cafe Berdasarkan Kabupaten/Kota di Jawa Barat*. Opendata.Jabarprov.Go.Id. <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-usaha-restoran-rumah-makan-dan-cafe-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>
- [18] Mulato, S. (2020). *Barista: Profesi Multitalenta. Coffee and Cacao Training Center Indonesia*. Cctcid. <https://www.cctcid.com/2020/04/04/barista-profesi-multi-talenta/>
- [19] Taylor, C. Y. (2019). *Strategies to Improve Employee Engagement in The Hospitality Industry*. Walden Dissertation and Doctoral Studies.
- [20] Indeed. (2023). *Barista Salary in Bekasi*. Id.Indeed.Com. <https://id.indeed.com/career/barista/salaries/Bekasi>
- [21] Bakker, A., & Leiter, M. (2012). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research Edited by Arnold B. Bakker And Michael P. Leiter. *Personnel Psychology*, 65(1), 181–196.
- [22] Schaufeli, W. B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Does Work Make Healthy? In Search Of The Engaged Worker. *DePsycholoog*, 36(2), 422–428.
- [23] N. S. Salsabila and A. Budiman, “Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 55–60, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2058.
- [24] A. S. Ardine and Y. Supriatna, “Stres Kerja Karyawan Bank X Kantor Cabang Utama Bandung,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vvix.xxx.
- [25] N. Ghaniyyaturrahmah and T. D. Djamhoer, “Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Perawat RSUD Majalengka,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 93–100, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2752.