

HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS 1 CIPINANG

Aisyah Jannah Muthmainnah¹, Dian Veronika Sakti Kaloeti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: aaisyjnh@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai lembaga pemasyarakatan bekerja dalam lingkungan yang berisiko dan menanggung beban kerja yang berlebihan sehingga dapat mengancam keterikatan kerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, optimisme berperan dalam mempertahankan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional untuk menguji secara empiris hubungan antara optimisme dengan keterikatan kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang. Sebanyak 141 pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang menjadi partisipan dalam penelitian ini. Pegawai yang menjadi partisipan tersebar dalam lima divisi, yaitu bidang pembinaan, bidang tata usaha, bidang adkamtib (administrasi, keamanan, dan ketertiban), bidang kegiatan kerja, dan kesatuan pengamanan lembaga pemasyarakatan. Penentuan sampel penelitian menggunakan *proportional random sampling*. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui pengisian skala optimisme dan skala keterikatan kerja dalam bentuk *booklet*. Uji hipotesis menggunakan *spearman's rho* menghasilkan nilai $r_s = 0.137$ dengan $p = 0.105$ ($p < 0.05$), artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara optimisme dengan keterikatan kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang. Hasil penelitian ini berkontribusi pada literatur terbaru yang menunjukkan bahwa peran *personal resources*, seperti optimisme, bersifat kontekstual dan memerlukan faktor lain untuk menjelaskan keterikatan kerja pegawai.

Kata kunci: optimisme; keterikatan kerja; pegawai lapas

***THE RELATIONSHIP BETWEEN OPTIMISM AND WORK ENGAGEMENT
AMONG EMPLOYEES OF CIPINANG CLASS 1 PENITENTIARY***

Aisyah Jannah Muthmainnah¹, Dian Veronika Sakti Kaloeti¹

**¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: aiisyjnh@gmail.com**

ABSTRACT

Penitentiary officers work in high-risk environments and often face excessive workloads, which may threaten their level of work engagement. In this context, optimism is a crucial personal resource that can help employees maintain their energy, dedication, and absorption in their work. This study employed a quantitative correlational design to empirically examine the relationship between optimism and work engagement among employees of Cipinang Class 1 Penitentiary. A total of 141 employees participated in this study, representing five divisions: inmate development, administration, security and order administration, work activities, and the correctional security unit. Participants were selected using proportional random sampling. Data were collected through optimism and work engagement scales administered in booklet form. Hypothesis testing using Spearman's rho showed a correlation coefficient of $r_s = 0.137$ with $p = 0.105$ ($p < 0.05$), indicating that there was no significant relationship between optimism and work engagement among employees of Cipinang Class 1 Penitentiary. These findings contribute to recent literature suggesting that the role of personal resources, such as optimism, is contextual and that additional factors may be needed to better explain work engagement.

Keyword: *optimism; work engagement; penitentiary officer*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Pemasyarakatan adalah salah satu instansi pemerintah yang beroperasi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah naungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan guna menjalankan tugas dan fungsi pemasyarakatan bagi warga binaan maupun anak binaan pemasyarakatan. Fungsi pemasyarakatan ini mencakup pemberian layanan, pembinaan kepribadian, dan perlindungan keamanan bagi warga binaan dan anak binaan pemasyarakatan (Undang-Undang No. 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan). Tujuan yang ingin dicapai dari fungsi pemasyarakatan adalah memberdayakan warga binaan dan anak binaan pemasyarakatan agar mampu berintegrasi kembali dalam kehidupan bermasyarakat sebagai individu yang bebas dan bertanggung jawab.

Keberhasilan dalam menjalankan fungsi pemasyarakatan ditentukan oleh perilaku dan kualitas pegawai yang bekerja di dalamnya. Pegawai lembaga pemasyarakatan merupakan aparatur sipil negara (ASN) yang bertanggung jawab dalam memberikan pembinaan, pembimbingan, dan pengamanan bagi warga binaan di lembaga pemasyarakatan (Undang-Undang No. 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan). Keberadaan pegawai di lembaga pemasyarakatan penting dalam memastikan sistem dan fungsi pemasyarakatan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Pegawai lembaga pemasyarakatan merupakan aktor kunci yang berinteraksi langsung dengan warga binaan, keluarga warga binaan, maupun pihak eksternal sehingga perilaku, sikap, dan kinerja pegawai lembaga pemasyarakatan dapat memengaruhi citra dan keberhasilan fungsi pemasyarakatan. Sebagai aktor kunci, pegawai lembaga pemasyarakatan diuntut untuk memberikan pelayanan yang ramah dan profesional bagi seluruh warga binaan, keluarga, dan pihak eksternal yang membutuhkan.

Meski demikian, pegawai lembaga pemasyarakatan menghadapi tantangan dalam bekerja. Salah satu tantangan yang menjadi perhatian bagi seluruh pegawai lembaga pemasyarakatan di Indonesia adalah jumlah penghuni yang melebihi kapasitas. Berdasarkan *database* pemasyarakatan, total penghuni lembaga pemasyarakatan di seluruh Indonesia mencapai 192.936 dengan kapasitas hanya mencapai 100.419 per September 2025 (Sistem Database Pemasyarakatan Publik, 2025). Lebih spesifik, total penghuni lembaga pemasyarakatan di Jakarta mencapai 12.889 dengan kapasitas lapas yang hanya dapat menampung 6.131 penghuni. *Over-capacity* ini terjadi hampir di seluruh lembaga pemasyarakatan dan rumah tahanan di Jakarta. Salah satu lembaga pemasyarakatan yang mengalami kelebihan kapasitas hunian di Jakarta yaitu Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang merupakan instansi yang menyelenggarakan fungsi pemasyarakatan bagi warga binaan pemasyarakatan dengan kejahatan tingkat berat di Jakarta. Lembaga ini telah mengalami *over-capacity* dalam kurun waktu 10 tahun terakhir (Sistem Database Pemasyarakatan Publik, 2025). Pada tahun ini, jumlah penghuni Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1

Cipinang mencapai 2.162 dengan kapasitas hanya 880 warga binaan. Keadaan *over-capacity* ini membuat beban kerja pegawai semakin meningkat (Kesuma dkk., 2024). Peningkatan beban kerja tersebut dirasakan berbeda pada berbagai divisi. Hal ini ditunjukkan dalam wawancara penggalian data awal di mana pegawai yang bekerja di bagian tata usaha menyatakan bahwa jumlah warga binaan yang melebihi kapasitas menyebabkan bertambahnya administrasi dan pengelolaan dokumen yang perlu ditangani. Pada bagian pembinaan, pegawai menghadapi tuntutan fisik maupun psikologis yang lebih besar dalam memberikan pendampingan dan melaksanakan program pembinaan bagi warga binaan. Sementara itu, pada bagian keamanan dan ketertiban seperti KPLP, pegawai menghadapi tanggung jawab pengawasan dan pengendalian keamanan yang semakin kompleks akibat tingginya jumlah warga binaan. Perbedaan bentuk tuntutan kerja tersebut menunjukkan bahwa kondisi kapasitas penghuni yang berlebihan dapat meningkatkan beban kerja pegawai secara menyeluruh, meskipun manifestasinya berbeda pada tiap divisi.

Selain itu, bagi pegawai yang berinteraksi dengan warga binaan menghadapi risiko kerja yang lebih tinggi seperti perkelahian, kekerasan, perusakan fasilitas, hingga paparan kejadian traumatis seperti depresi dan bunuh diri yang dilakukan oleh warga binaan (Bell dkk., 2019; Prihatsanti dkk., 2017). Kondisi ini menunjukkan tingginya beban kerja yang dimiliki oleh pegawai lembaga pemasyarakatan. Tingginya beban kerja tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi pegawai (Fathonah dkk., 2023). Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Laureano-Morales dkk. (2024), sebanyak 79.1% pegawai yang bekerja di lembaga pemasyarakatan mengalami kelelahan emosional pada kategori

tinggi. Kondisi kelelahan fisik dan emosional pada pegawai juga tercermin dalam hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap tiga pegawai lembaga pemasyarakatan. Ketiga pegawai menjelaskan bahwa tingginya beban kerja yang mereka hadapi menimbulkan kelelahan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Bahkan, salah satu pegawai mengungkapkan bahwa dirinya mengalami *burnout* akibat tuntutan pekerjaan yang dirasakan semakin berat. Tingginya tingkat kelelahan emosional pada pegawai dapat memengaruhi keterikatan kerja (Aryatno, 2019). Apabila keterikatan kerja pegawai terdampak, kinerja pegawai juga dapat menurun (Dwiningsih dkk., 2023). Penurunan kinerja tersebut dapat menyebabkan fungsi pemasyarakatan tidak berjalan secara optimal. Kondisi ini berpotensi menghambat efektivitas proses reintegrasi warga binaan ke dalam masyarakat. Oleh karena itu, keterikatan kerja menjadi penting bagi pegawai lembaga pemasyarakatan agar pegawai tetap dapat mempertahankan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam menjalankan tugas di tengah tingginya tuntutan kerja. Dengan keterikatan kerja yang baik, fungsi pemasyarakatan juga akan berjalan optimal.

Keterikatan kerja adalah suatu keadaan mental yang positif dan memberikan kepuasan dalam pekerjaan, yang ditunjukkan melalui semangat bekerja (*vigor*), penuh dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) (Bakker dkk., 2008). Pegawai dengan keterikatan kerja tinggi akan bekerja dengan penuh motivasi, antusias, dan berdedikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Green dkk., 2017; Ramiterre, 2025). Hal ini ditandai dari adanya inisiatif untuk bekerja, menunjukkan resiliensi saat menghadapi kesulitan, berusaha aktif untuk terlibat secara fisik dan emosional dalam bekerja, serta fokus terhadap pencapaian tujuan

organisasi (Albrecht dkk., 2021; Borst dkk., 2020; Kim dkk., 2019). Sebaliknya, pegawai dengan keterikatan kerja rendah akan cenderung menarik diri dan hanya menunjukkan sedikit usaha, mudah menyerah jika dihadapkan dengan tantangan, dan mudah terdistraksi sehingga berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi.

Karakteristik perilaku pegawai yang menunjukkan keterikatan kerja dijelaskan dalam aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Salanova, 2007). *Vigor* menjelaskan perilaku pegawai yang mempunyai energi tinggi, keinginan untuk berusaha keras, dan tetap gigih meskipun dihadapkan dengan kesulitan. *Dedication* menjelaskan bagaimana pegawai merasa benar-benar terlibat dalam pekerjaan sehingga muncul kebermaknaan yang ditunjukkan dalam perilaku pegawai yang bekerja dengan penuh inspirasi, bangga, dan siap menghadapi tantangan. *Absorption* menjelaskan keadaan dimana pegawai berkonsentrasi penuh dan hadir dalam pekerjaannya sehingga pegawai dapat menikmati pekerjaannya.

Keterikatan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *job resource*, *personal resource*, dan *job demand* (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resource* berkaitan dengan segala sesuatu, berasal dari lingkungan fisik, sosial, atau sistem organisasi, yang dapat meringankan tuntutan pekerjaan, mendorong pengembangan diri pegawai, dan memudahkan dalam mencapai tujuan pekerjaan. *Job resource* dapat berupa dukungan sosial, otonomi, *supervisory coaching*, umpan balik kinerja, keamanan kerja, gaji, tunjangan, dan kompensasi. *Job demand* menjelaskan aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang menuntut pegawai untuk mengeluarkan tenaga, pikiran, atau emosi secara terus-menerus. *Job demand* dapat berupa tuntutan

fisik, mental, maupun emosional dalam pekerjaan, tekanan kerja, *role ambiguity*, *role conflicts*, dan *role overload*. Sementara itu, *personal resource* merujuk pada kekuatan atau modal dari dalam diri yang dapat membantu pegawai dalam menghadapi tantangan, mengendalikan situasi, dan mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Kekuatan tersebut diwujudkan dalam kepribadian positif individu seperti efikasi diri, *organizational-based self-esteem*, resiliensi, dan optimisme.

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada *personal resources* karena meskipun pegawai bekerja dalam lingkungan dengan tuntutan kerja yang relatif sama, tidak semua pegawai menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang serupa. Berdasarkan hasil wawancara penggalan data awal, terdapat perbedaan respons pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sebagian pegawai mengungkapkan bahwa mereka tetap mampu mempertahankan semangat dan keterlibatan dalam bekerja, sedangkan pegawai lainnya melaporkan mengalami kelelahan akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Menurut model *Job Demands-Resources*, perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh keberadaan *personal resources* yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan keterikatan kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Perbedaan ini mengindikasikan adanya faktor personal yang dapat membantu pegawai bertahan dan tetap terikat dengan pekerjaannya di tengah tingginya tuntutan kerja.

Salah satu faktor personal yang memengaruhi keterikatan kerja adalah optimisme. Optimisme didefinisikan sebagai sikap atau cara pandang individu dalam menghadapi situasi secara positif dengan menggunakan gaya penjelasan (*explanatory style*) sehingga pengalaman yang dialami dipandang sebagai sesuatu

yang bermakna dan dapat dikelola (Seligman, 2006). Individu yang optimis akan memandang kejadian atau peristiwa buruk hanya sementara dan meyakini bahwa hal baik akan menetap. Pandangan positif ini akan membantu individu untuk menginvestasikan energinya dalam hal positif, lebih tahan dan resilien terhadap setiap situasi yang dihadapi, dan mampu memberikan dampak positif bagi lingkungan.

Dalam konteks pekerjaan, optimisme akan mendorong individu mempertahankan motivasi dalam bekerja, aktif mendelegasikan diri dalam pekerjaan, dan mampu mengendalikan situasi secara lebih positif (Lu dkk., 2018). Pegawai dengan optimisme tinggi mampu menghadapi setiap tantangan dengan sikap positif, memandang kegagalan sebagai area untuk improvisasi, dan gigih dalam menghadapi situasi sulit. Sikap positif ini membawa pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik (Mishra dkk., 2016). Kinerja yang baik akan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, pegawai dengan optimisme rendah cenderung tidak dapat melihat situasi dengan positif sehingga mereka mudah merasa lelah secara mental dan lebih rentan mengalami *burnout* (Garrosa dkk., 2022). Kondisi ini akan berdampak pada melemahnya motivasi dan energi pegawai untuk bekerja sehingga kinerjanya menjadi tidak optimal. Kinerja yang tidak optimal akan berimplikasi pada terhambatnya pencapaian tujuan dan fungsi organisasi.

Karakteristik individu yang mempunyai optimisme dijelaskan dalam tiga aspek yaitu *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization* (Seligman, 2006). *Permanence* menggambarkan pandangan individu terhadap suatu peristiwa yang

bersifat tetap atau sementara. *Pervasiveness* menggambarkan bagaimana individu menilai sebuah peristiwa apakah digeneralisasi kepada semua kejadian atau hanya di satu kejadian saja. *Personalization* menggambarkan cara individu menafsirkan penyebab suatu kejadian, apakah dikaitkan dengan faktor internal atau eksternal.

Dalam konteks pegawai lembaga pemasyarakatan, optimisme berfungsi sebagai faktor protektif yang dapat membantu pegawai dalam menghadapi tuntutan kerja yang berlebihan, kelelahan emosional, dan tantangan lingkungan tempat kerja mereka yang beresiko. Pegawai yang optimis akan lebih tangguh menghadapi kesulitan sehingga lebih kecil kemungkinan mereka untuk mengalami depresi, *burnout*, dan stres kerja yang parah (Miller dkk., 2024). Dengan optimisme, pegawai dapat mempertahankan keterikatan kerja bahkan ketika di bawah tekanan.

Pegawai lembaga pemasyarakatan menghadapi kondisi lingkungan kerja yang beresiko ditandai dengan beban kerja tinggi, paparan peristiwa traumatis, dan keterbatasan sumber daya (Bell dkk., 2019; Kesuma dkk., 2024). Kondisi tersebut berpotensi menurunkan keterikatan kerja pegawai. Tekanan dan tuntutan kerja yang terus-menerus menyebabkan berkurangnya energi, komitmen, dan fokus pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Haikal, 2024). Dalam kondisi seperti ini, optimisme diperlukan sebagai faktor pelindung yang dapat membantu pegawai dalam menghadapi tekanan dan mempertahankan keterikatan kerja meskipun dalam kondisi kerja yang menuntut (Nieto dkk., 2022). Dengan adanya optimisme, pegawai tetap mampu memandang tuntutan kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi sehingga tetap bertahan dan menjalankan tugasnya meskipun berada dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan (Chhajer dkk., 2018; Mockallo & Widerszal-

Bazyl, 2021). Oleh karena itu, mengkaji hubungan antara optimisme dengan keterikatan kerja penting dilakukan guna memahami bagaimana faktor personal berperan dalam mempertahankan keterikatan kerja pegawai di lingkungan kerja beresiko seperti lembaga pemasyarakatan.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara optimisme dan keterikatan kerja pada beberapa populasi. Mache dkk. (2014) melakukan penelitian *cross-sectional* pada lima departemen di sebuah rumah sakit di Jerman untuk melihat pengaruh *personal resource* (resiliensi, optimisme, dan efikasi diri) terhadap keterikatan kerja. Hasil pengujian statistik terhadap hubungan antar setiap variabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *personal resource* dengan keterikatan kerja. Lebih spesifik, hasilnya juga menjelaskan bahwa optimisme mempunyai hubungan positif dengan keterikatan kerja.

Cahyani (2020) menguji korelasi antara optimisme dan keterikatan kerja pada karyawan *Parkson Department Store*. Sampel berjumlah 30 karyawan yang sudah bekerja minimal tiga bulan. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa terdapat korelasi positif antara optimisme dan keterikatan kerja. Lebih lanjut, Hizbullah dan Izzati (2021) juga melakukan studi untuk menguji korelasi antara optimisme dan keterikatan kerja pada populasi guru sekolah luar biasa. Sebanyak 57 guru menjadi partisipan dalam penelitian ini. Hasilnya membuktikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara optimisme dan keterikatan kerja pada guru. Temuan serupa juga dijelaskan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh

Kristinawati dan Ama (2023) bahwa hubungan positif signifikan terjadi antara optimisme dan keterikatan kerja pada guru SMA.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rotich (2020) menunjukkan hasil yang berbeda. Ia melakukan studi dengan pendekatan *cross-sectional quantitative design* untuk menguji pengaruh optimisme terhadap keterikatan kerja pada manajer korporat di Kenya. Sejumlah 389 manajer tingkat menengah (*middle level managers*) menjadi partisipan dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa optimisme tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Selain itu, Rizana dkk. (2022) mengkaji pengaruh dimensi *psychological capital* (efikasi diri, harapan, resiliensi, dan optimisme) terhadap keterikatan kerja pada dosen universitas swasta. Hasilnya menunjukkan bahwa dimensi optimisme tidak mempengaruhi keterikatan kerja pada populasi dosen. Hasil ini kemudian diperkuat oleh temuan terbaru dimana optimisme tidak berkorelasi signifikan dengan keterikatan kerja pada populasi polisi wanita di Jawa Tengah (Ardianisa dkk., 2024).

Riset sebelumnya mengenai hubungan antara optimisme dan keterikatan kerja lebih banyak diteliti dalam populasi guru, karyawan, maupun manajer. Sementara, penelitian yang mengkaji hubungan antara kedua variabel pada populasi pegawai lembaga pemasyarakatan belum pernah dilakukan. Riset yang telah dilakukan sebelumnya belum pernah di uji pada konteks lingkungan pekerjaan yang beresiko dan penuh tekanan seperti Lembaga Pemasyarakatan sehingga penelitian ini menjadi krusial untuk dilakukan agar dapat memberikan pemahaman baru mengenai peran optimisme dan keterikatan kerja pada lingkungan kerja beresiko.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, ditemukan adanya inkonsistensi hasil terkait hubungan antara optimisme dan keterikatan kerja. Beberapa penelitian menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara optimisme dan keterikatan kerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian mengenai hubungan antara optimisme dan keterikatan kerja pada populasi pegawai lembaga pemasyarakatan masih belum ditemukan, padahal pegawai lembaga pemasyarakatan bekerja dalam lingkungan dengan tuntutan kerja yang tinggi dan berisiko. Kondisi tersebut memungkinkan hubungan antara optimisme dan keterikatan kerja berbeda dibandingkan dengan populasi pekerjaan lainnya. Adanya potensi permasalahan keterikatan kerja pada pegawai lembaga pemasyarakatan serta pentingnya peran optimisme dalam membantu pegawai menghadapi tuntutan kerja semakin menguatkan dasar peneliti untuk mengkaji hubungan antara optimisme dan keterikatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara optimisme dan keterikatan kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang.

Selain menguji hubungan antara optimisme dan keterikatan kerja, penelitian ini juga melakukan analisis tambahan berdasarkan karakteristik demografis pegawai, seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan divisi kerja. Penelitian Chaudhary dan Rangnekar (2017) menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik demografis memungkinkan adanya variasi pengalaman kerja serta respons individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, analisis tambahan dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-

faktor lainnya yang kemungkinan berkontribusi dalam terbentuknya optimisme dan keterikatan kerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian, maka pertanyaan penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara optimisme dengan keterikatan kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Cipinang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara optimisme dengan keterikatan kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Cipinang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan keilmuan psikologi industri dan organisasi yang berfokus pada hubungan antara optimisme dan keterikatan kerja pada pegawai lembaga pemsarakatan.

2. Manfaat Praktis

Dalam konteks praktis, penelitian ini memiliki manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan wawasan, bahan pertimbangan, serta evaluasi mengenai hubungan antara optimisme dan keterikatan kerja.

b. Bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang

Penelitian ini dapat menjadi masukan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam merancang strategi atau program yang dapat mendukung keterikatan kerja pegawai melalui intervensi berbasis data.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini mendorong pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep optimisme dan keterikatan kerja serta penerapannya pada konteks lingkungan kerja yang penuh tekanan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan serta bahan pembanding bagi penelitian serupa di masa mendatang, serta membuka peluang pengembangan kajian lebih lanjut pada variabel-variabel lain yang berhubungan dengan optimisme dan keterikatan kerja.