

**HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGIS
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS 1 SEMARANG**

Mohammad Azzam Dhiya'ul Haq¹, Dian Veronika Sakti Kaloeti¹
15000122130141

¹**Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro**
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: azzammohammad566@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai lembaga pemasyarakatan merupakan profesi yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi karena berhadapan dengan ancaman gangguan keamanan, potensi konflik dengan warga binaan, beban kerja yang kompleks, serta tuntutan untuk menjaga keamanan dan menjalankan fungsi pembinaan secara bersamaan. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk tetap menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi agar mampu menjalankan tugas secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai lembaga pemasyarakatan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel penelitian berjumlah 100 pegawai (laki-laki = 90; perempuan = 10) yang diperoleh menggunakan teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala modal psikologis (17 aitem, $\alpha = 0,859$) dan skala keterikatan kerja (8 aitem, $\alpha = 0,854$). Analisis data dilakukan menggunakan analisis korelasi Spearman's rho. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berhubungan positif secara signifikan dengan keterikatan kerja ($r_s(98) = 0,844, p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Sebaliknya, rendahnya modal psikologis berkaitan dengan rendahnya keterikatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa modal psikologis merupakan sumber daya personal yang berkaitan dengan keterikatan kerja pegawai lembaga pemasyarakatan. Oleh karena itu, pengembangan modal psikologis dapat dipertimbangkan sebagai salah satu strategi organisasi dalam upaya memelihara kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan keterikatan kerja pada pegawai lembaga pemasyarakatan.

Kata kunci: modal psikologis; keterikatan kerja; lembaga pemasyarakatan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL
AND WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF
SEMARANG CLASS 1 PENITENTIARY**

Mohammad Azzam Dhiya'ul Haq¹, Dian Veronika Sakti Kaloeti¹
15000122130141

¹**Faculty of Psychology, Diponegoro University**
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: azzammohammad566@gmail.com

ABSTRACT

Penitentiary employees are considered a high-risk occupational group due to their exposure to security threats, potential conflicts with inmates, complex job demands, and the dual responsibility of maintaining security while facilitating inmate rehabilitation. These conditions require employees to maintain a high level of work engagement to perform their duties effectively. This study aimed to examine the relationship between psychological capital and work engagement among penitentiary employees. The study was conducted at Semarang Class 1 Penitentiary using a quantitative correlational design. The sample consisted of 100 correctional employees (90 males and 10 females) selected through convenience sampling. Data were collected using the Psychological Capital Scale (17 items, $\alpha = .859$) and the Work Engagement Scale (8 items, $\alpha = .854$). Data were analyzed using Spearman's rho correlation. The results revealed a significant positive relationship between psychological capital and work engagement ($r_s(98) = .844, p < .001$). These findings indicate that employees with higher levels of psychological capital tend to demonstrate higher levels of work engagement. Conversely, lower psychological capital is associated with lower work engagement. The results suggest that psychological capital serves as an important personal resource in fostering work engagement among penitentiary employees. Therefore, developing employees' psychological capital may be considered an organisational strategy for maintaining work engagement among penitentiary employees.

Keywords: *psychological capital; work engagement; penitentiary*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Pemasyarakatan (lapas) merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan yang bertanggung jawab menyelenggarakan sistem pemasyarakatan di Indonesia. Fungsi lembaga ini tidak terbatas pada pelaksanaan pidana, tetapi juga mencakup proses pembinaan yang diarahkan untuk mempersiapkan warga binaan agar mampu kembali menjalankan kehidupan bermasyarakat. Orientasi tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan yang menekankan bahwa penyelenggaraan pemasyarakatan bertujuan membentuk pribadi yang lebih baik, meningkatkan kemandirian, mendorong kesadaran atas kesalahan yang dilakukan, serta mempersiapkan warga binaan agar dapat kembali beradaptasi dan diterima di lingkungan sosial.

Keberhasilan penyelenggaraan sistem pemasyarakatan tidak hanya bergantung pada kebijakan ataupun program pembinaan yang dirancang oleh institusi. Faktor yang tidak kalah penting adalah kualitas pegawai yang menjalankan seluruh fungsi pemasyarakatan, karena efektivitas pelaksanaan pembinaan maupun pengamanan pada akhirnya ditentukan oleh kompetensi dan kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan, pegawai lembaga

pemasyarakatan merupakan aparat penegak hukum yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan berbagai fungsi, meliputi pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan, serta pengamatan terhadap warga binaan. Dalam pelaksanaannya, pegawai tersebar pada berbagai bidang kerja dengan tanggung jawab yang berbeda, seperti bagian tata usaha, bidang kegiatan kerja, bidang administrasi keamanan dan ketertiban, bidang pembinaan serta regu pengamanan. Selain menjalankan tugas pokok sesuai bidang masing-masing, pegawai juga melaksanakan berbagai tugas tambahan, seperti piket jaga malam, piket kunjungan, maupun piket rumah sakit. Beragamnya tanggung jawab tersebut menunjukkan bahwa pegawai lembaga pemasyarakatan memegang peranan sentral dalam menjamin terlaksananya tujuan pemasyarakatan.

Sebagai pelaksana utama sistem pemasyarakatan, pegawai lembaga pemasyarakatan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional sekaligus menjaga keamanan lembaga. Namun demikian, dalam beberapa tahun terakhir kondisi lembaga pemasyarakatan di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan, seperti kelebihan kapasitas warga binaan (*overcapacity*), keterbatasan jumlah pegawai, fasilitas yang belum memadai, serta berbagai permasalahan keamanan dan kekerasan (Hamja, 2022; Raharjo dkk., 2022; Pratiwi, 2024). Berbagai kondisi tersebut menjadikan lingkungan kerja pegawai lembaga pemasyarakatan sebagai salah satu lingkungan kerja yang kompleks dan penuh tantangan.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang merupakan salah satu lembaga pemasyarakatan yang menghadapi kondisi tersebut. Berdasarkan data Sistem

Database Pemasyarakatan Publik, lembaga ini memiliki kapasitas sekitar 691 warga binaan, namun pada Oktober 2025 jumlah penghuni mencapai 1.351 orang atau hampir dua kali lipat dari kapasitas yang tersedia. Kondisi *overcapacity* tersebut berdampak pada meningkatnya berbagai permasalahan, seperti menurunnya kesehatan fisik dan mental warga binaan, meningkatnya risiko kekerasan, serta bertambahnya beban anggaran negara (Hamja, 2022). Di sisi lain, kondisi tersebut juga memberikan konsekuensi langsung terhadap lingkungan kerja pegawai karena jumlah petugas yang tersedia harus melayani dan mengawasi warga binaan dalam jumlah yang jauh melebihi kapasitas ideal.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa profesi dengan tingkat risiko tinggi, seperti tenaga kesehatan, polisi, tentara, pemadam kebakaran, dan petugas pemasyarakatan, menghadapi tuntutan pekerjaan yang besar serta berbagai konsekuensi negatif baik secara fisik maupun psikologis (Bahji dkk., 2022; Galanis dkk., 2021; Santre, 2024; Schultz & Ricciardelli, 2024; Tedla dkk., 2024). Dalam konteks pemasyarakatan, pegawai bekerja pada lingkungan yang dicirikan oleh keterbatasan kontrol, rendahnya otonomi dalam pengambilan keputusan, serta situasi kerja yang tidak dapat diprediksi dan berpotensi membahayakan keselamatan (Ricciardelli & Carleton, 2021). Selain menghadapi tekanan pekerjaan sehari-hari, pegawai juga memiliki risiko yang lebih tinggi mengalami ancaman langsung, kekerasan di tempat kerja, maupun cedera dibandingkan berbagai profesi lainnya (Regehr dkk., 2019).

Karakteristik pekerjaan tersebut menyebabkan pegawai lembaga pemasyarakatan rentan mengalami berbagai konsekuensi psikologis. Berbagai

penelitian melaporkan bahwa pegawai lembaga pemasyarakatan memiliki prevalensi gangguan stres pascatrauma, depresi, kecemasan, gangguan tidur, burnout, serta kelelahan emosional yang lebih tinggi dibandingkan kelompok pekerjaan lain (Trounson dkk., 2016; Regehr dkk., 2019; Sygit-Kowalkowska dkk., 2021; Forman-Dolan dkk., 2022). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa bekerja sebagai pegawai lembaga pemasyarakatan merupakan pekerjaan dengan tuntutan tinggi yang memerlukan kemampuan individu untuk tetap mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya secara optimal di tengah berbagai tekanan pekerjaan.

Meskipun berbagai tuntutan tersebut berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi kesejahteraan psikologis pegawai, keberhasilan penyelenggaraan sistem pemasyarakatan tetap sangat ditentukan oleh bagaimana pegawai menjalankan pekerjaannya. Dengan kata lain, efektivitas pembinaan warga binaan tidak hanya dipengaruhi oleh regulasi maupun sistem organisasi, tetapi juga ditentukan oleh bagaimana pegawai menjalankan pekerjaannya dengan penuh energi, dedikasi, dan keterlibatan. Oleh karena itu, selain memperhatikan berbagai risiko psikologis yang dihadapi pegawai, penting pula untuk memahami faktor-faktor yang memungkinkan pegawai tetap menunjukkan sikap kerja yang positif dalam menjalankan pekerjaannya.

Salah satu bentuk sikap kerja positif yang memperoleh perhatian besar dalam psikologi industri dan organisasi adalah keterikatan kerja (*work engagement*). Schaufeli dkk. (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*,

sehingga individu menunjukkan energi yang besar ketika bekerja, memiliki antusiasme terhadap pekerjaannya, serta mampu terlibat secara mendalam dalam aktivitas yang sedang dilakukan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berhubungan dengan berbagai luaran positif, seperti meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja, kesehatan psikologis, serta kepuasan hidup (Mazzetti dkk., 2023). Selain itu, tingginya keterikatan kerja cenderung diikuti dengan kesejahteraan yang lebih baik, menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif, meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional, serta memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk mangkir maupun meninggalkan pekerjaannya (Zhang dkk., 2018; Neuber dkk., 2021; González-Rico dkk., 2022; Loscalzo dkk., 2023; Ye dkk., 2024).

Mengingat berbagai dampak positif yang ditimbulkan oleh keterikatan kerja, penting untuk memahami faktor-faktor yang memungkinkan pegawai lembaga pemasyarakatan tetap mempertahankan keterikatan kerja dalam lingkungan kerja yang penuh tuntutan. Salah satu teori yang paling banyak digunakan adalah Job Demands–Resources Theory (JD-R) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Dalam teori ini, keterikatan kerja dipandang sebagai hasil dari proses motivasional yang terbentuk melalui interaksi antara *job demands* dan *job resources*. *Job demands* mencakup berbagai aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasi yang menuntut individu mengeluarkan usaha secara berkelanjutan. Sebaliknya, *job resources* merupakan berbagai sumber daya yang membantu individu mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi dampak tuntutan

pekerjaan, serta mendukung pembelajaran maupun pengembangan diri (Demerouti dkk., 2001).

Jika ditinjau berdasarkan karakteristik pekerjaannya, pegawai lembaga pemasyarakatan bekerja dalam kondisi yang mencerminkan tingginya *job demands*. Berbagai tuntutan tersebut meliputi beban tugas operasional yang kompleks, sistem kerja bergilir dan piket, tingginya tanggung jawab dalam menjaga keamanan sekaligus melaksanakan pembinaan, paparan terhadap potensi kekerasan, serta tekanan tambahan akibat kondisi *overcapacity* warga binaan. Pada saat yang sama, kondisi kerja pegawai juga menunjukkan keterbatasan *job resources*, seperti jumlah pegawai yang belum sebanding dengan jumlah warga binaan, rendahnya kontrol dan otonomi kerja, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Berdasarkan perspektif JD-R, kombinasi antara tingginya *job demands* dan terbatasnya *job resources* berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis maupun keterikatan kerja pegawai melalui proses kesehatan (*health impairment process*) dan proses motivasional (*motivational process*) (Bakker & Demerouti, 2007).

Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak selalu diikuti oleh rendahnya keterikatan kerja. Temuan empiris justru menunjukkan fenomena yang menarik. Penelitian Piotrowski dkk. (2020) menemukan bahwa pegawai lembaga pemasyarakatan di Indonesia memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai lembaga pemasyarakatan di Polandia, meskipun kondisi organisasi di Indonesia relatif kurang memadai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingginya *job demands* dan terbatasnya *job resources* belum sepenuhnya mampu menjelaskan variasi keterikatan kerja pada pegawai lembaga

pemasyarakatan. Dengan kata lain, terdapat faktor lain yang memungkinkan pegawai tetap menunjukkan energi, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi meskipun bekerja pada lingkungan yang penuh tekanan.

Fenomena tersebut selaras dengan perkembangan Job Demands–Resources Theory. Seiring berkembangnya teori, JD-R tidak lagi hanya menekankan karakteristik pekerjaan melalui *job demands* dan *job resources*, tetapi juga memasukkan karakteristik individu sebagai *personal resources* (Xanthopoulou dkk., 2007). *Personal resources* didefinisikan sebagai evaluasi diri yang positif mengenai kemampuan individu untuk mengendalikan dan memengaruhi lingkungannya secara efektif. Individu yang memiliki *personal resources* tinggi cenderung lebih percaya diri ketika menghadapi tuntutan pekerjaan, memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang, serta mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara lebih optimal. Penelitian Xanthopoulou dkk. (2007) menunjukkan bahwa *personal resources* berupa *self-efficacy*, optimisme, dan *organization-based self-esteem* mampu memprediksi keterikatan kerja secara langsung, bahkan setelah mempertimbangkan pengaruh *job resources*.

Perkembangan teori tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tetapi juga oleh karakteristik individu yang menjalankan pekerjaan tersebut. Schaufeli dan Taris (2014) menjelaskan bahwa *personal resources* berperan sebagai mekanisme psikologis yang memengaruhi bagaimana individu memersepsikan tuntutan maupun sumber daya pekerjaan, sehingga pada akhirnya berkontribusi terhadap munculnya keterikatan kerja. Selanjutnya, Bakker dan Demerouti (2017) menegaskan bahwa

perkembangan JD-R memungkinkan peneliti memfokuskan kajian pada mekanisme tertentu sesuai tujuan penelitian tanpa harus menguji seluruh komponen teori secara bersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus memfokuskan kajian pada komponen *personal resources* sebagai faktor psikologis yang diperkirakan berperan dalam mempertahankan keterikatan kerja pada pegawai lembaga pemasyarakatan.

Salah satu bentuk *personal resources* yang memperoleh perhatian besar dalam kajian psikologi industri dan organisasi adalah modal psikologis (*psychological capital*). Luthans dkk. (2007) menjelaskan modal psikologis sebagai keadaan psikologis positif yang tersusun atas empat kapasitas utama, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Keempat komponen tersebut memungkinkan individu untuk tetap yakin terhadap kemampuannya, memiliki motivasi dalam mencapai tujuan, memandang tantangan secara positif, serta mampu bangkit kembali ketika menghadapi berbagai kesulitan. Dalam kerangka Job Demands–Resources Theory, karakteristik tersebut sejalan dengan konsep *personal resources*, yaitu sumber daya internal yang membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan, memanfaatkan sumber daya yang tersedia, serta mempertahankan proses motivasional yang menghasilkan keterikatan kerja (Xanthopoulou dkk., 2007; Schaufeli & Taris, 2014). Mendukung pernyataan tersebut, Laschinger dan Fida (2014) juga menjelaskan bahwa modal psikologis berfungsi sebagai mekanisme penyangga (*buffering mechanism*) yang membantu individu mengurangi dampak negatif *job demands* sekaligus memanfaatkan *job resources* secara lebih efektif.

Keterkaitan antara modal psikologis dan keterikatan kerja telah didukung oleh berbagai penelitian empiris pada berbagai konteks pekerjaan. Hasil studi Karatepe dan Karadas (2015) menunjukkan bahwa modal psikologis berkorelasi positif dengan keterikatan kerja pada karyawan industri perhotelan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh George dkk. (2023) bahwa pada tenaga kesehatan yang menunjukkan psikologis tinggi cenderung memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Hubungan positif tersebut juga ditemukan pada berbagai profesi dengan tingkat risiko kerja tinggi. Studi yang dilakukan Wang dkk. (2017) menunjukkan korelasi positif antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada tenaga kesehatan yang menghadapi tuntutan pekerjaan tinggi, sedangkan Zhang dkk. (2023) melaporkan bahwa modal psikologis membantu pekerja mempertahankan keterikatan kerja melalui kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Temuan-temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa modal psikologis merupakan salah satu sumber daya personal yang berperan dalam mendukung munculnya keterikatan kerja.

Meskipun hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja telah banyak dikaji, penelitian pada konteks pegawai lembaga pemasyarakatan di Indonesia masih relatif terbatas. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Ferreira (2015) menunjukkan bahwa modal psikologis berhubungan positif dengan keterikatan kerja pada petugas pemasyarakatan, dengan dimensi optimisme memberikan kontribusi paling besar terhadap keterikatan kerja. Di Indonesia, Yuwono dkk. (2023) juga menemukan hubungan positif modal psikologis dengan keterikatan kerja. Akan tetapi, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada

konteks organisasi yang berbeda, sedangkan penelitian mengenai pegawai lembaga pemasyarakatan di Indonesia masih sangat terbatas, khususnya dengan menggunakan perspektif Job Demands–Resources Theory yang menempatkan modal psikologis sebagai bentuk *personal resources*.

Selain keterbatasan jumlah penelitian, terdapat karakteristik yang membedakan konteks lembaga pemasyarakatan dengan organisasi lainnya. Pegawai lembaga pemasyarakatan bekerja pada lingkungan yang dicirikan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, keterbatasan sumber daya organisasi, serta paparan risiko keamanan yang berlangsung secara berkelanjutan. Namun demikian, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pegawai lembaga pemasyarakatan di Indonesia tetap mampu menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang relatif tinggi (Piotrowski dkk., 2020). Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa terdapat kapasitas psikologis tertentu yang memungkinkan pegawai tetap mempertahankan keterikatan kerja meskipun menghadapi kondisi kerja yang penuh tekanan. Berdasarkan perkembangan Job Demands–Resources Theory, salah satu kapasitas psikologis yang diperkirakan berperan dalam menjelaskan fenomena tersebut adalah modal psikologis sebagai bentuk *personal resources*.

Maka dari itu, penelitian ini tidak berangkat dari asumsi bahwa pegawai lembaga pemasyarakatan memiliki keterikatan kerja yang rendah, melainkan dari pertanyaan mengenai faktor yang memungkinkan keterikatan kerja tetap terpelihara meskipun pegawai bekerja dalam lingkungan yang ditandai oleh tingginya *job demands* dan keterbatasan *job resources*. Berdasarkan pertimbangan teoritis dan empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara

modal psikologis dengan keterikatan kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi kontribusi ilmiah dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam memperkaya kajian hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai lembaga pemasyarakatan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, masukan, serta bahan evaluasi terkait hubungan variabel yang diteliti, sehingga subjek penelitian dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya modal psikologis dalam menunjang keterikatan kerja.

b. Bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang dalam menyusun langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi maupun tambahan literatur bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk mengkaji modal psikologis dan keterikatan kerja.