

HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN BOJONEGORO

Sholekhania Novita Raniswati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. sholekhania.17010664028@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Work engagement menjadi faktor penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro untuk memberikan pelayanan terbaik. *Work engagement* dapat dipengaruhi oleh kapasitas personal individu, salah satunya yaitu *psychological capital*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Analisis data menggunakan uji korelasi *product moment pearson* dengan bantuan *SPSS Statistics 24.0 for windows*. Hasil analisis data memiliki nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,880 ($r=0,880$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,005$) yang menunjukkan terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro.

Kata Kunci: *Psychological capital, Work engagement, Karyawan*

Abstract

Work engagement is an important factor to maximize employee performance of Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) of Bojonegoro Regency to provide the best possible service. Work engagement can be influenced by individual personal capacity, one of which is psychological capital. This study aims to determine the relationship between psychological capital and work engagement among PDAM Bojonegoro employees. Subjects in this study amounted to 50 employees. Data analysis used Pearson product moment correlation test with the help of SPSS Statistics 24.0 for windows. The results of data analysis have a correlation coefficient value of 0.880 ($r = 0.880$) with a significance level of 0.000 ($p < 0.005$) which indicates that there is a relationship between psychological capital and work engagement on PDAM Bojonegoro employees.

Keywords: *Psychological capital, Work engagement, Employee*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang terdiri atas dua orang atau lebih yang bekerja sama secara terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Nugroho, 2017). Tujuan dari organisasi dapat dicapai jika sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi tersebut dapat bekerja sama dengan baik. SDM memiliki peran sebagai poros dari perkembangan suatu organisasi. Suatu organisasi dibentuk dengan visi dan misi tertentu yang dalam pelaksanaan tujuannya dikelola oleh manusia, sehingga manusia menjadi faktor strategis dalam organisasi (Larasati, 2018).

Kualitas SDM berpengaruh pada tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi. Manusia dianggap sebagai sumber daya yang paling potensial yang dapat dikembangkan dalam penyediaan keunggulan bagi organisasi. Indonesia memiliki berbagai jenis organisasi

atau lembaga yang terdiri atas beberapa bidang salah satunya yaitu bergerak pada bidang pelayanan publik.

Pelayanan publik merupakan segala bentuk kegiatan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan penerima layanan. Pelayanan publik dilaksanakan oleh instansi pemerintahan meliputi satuan kerja/satuan organisasi Kementerian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara, dan instansi Pemerintah lainnya baik pusat maupun daerah seperti Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah (Kepmenpan, 2003). Undang-undang No 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengungkapkan bahwasanya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat, negara wajib melayani setiap warga negaradalam memenuhi kebutuhan dasarnya. Begitu juga dengan pemenuhan kebutuhan air bersih yang menjadi kebutuhan pokok dalam

kelangsungan hidup masyarakat. Untuk memenuhi dan mengelola hal ini, pemerintah daerah membentuk suatu badan yang dapat mengelola kebutuhan air bersih masyarakat yang dinamai sebagai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

PDAM Kabupaten Bojonegoro merupakan perusahaan daerah yang bergerak pada bidang pelayanan khususnya dalam pelayanan ketersediaan air minum. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, PDAM Kabupaten Bojonegoro dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik untuk memenuhi kebutuhan air minum masyarakat. Menjadi satu-satunya perusahaan daerah yang menyediakan pelayanan pada kebutuhan air bersih, PDAM Kabupaten Bojonegoro memiliki peran yang besar untuk kesejahteraan masyarakat Kabupaten Bojonegoro. PDAM Kabupaten Bojonegoro telah memiliki pelanggan mencapai 40.000 pelanggan hingga tahun 2019 (Arnofia, 2020). Besarnya pelanggan dari PDAM Kabupaten Bojonegoro tentunya juga akan menambah beban kerja dari karyawan sehingga diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, energik, serta memiliki dedikasi pada perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* pada pekerjaannya untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan (Bakker & Leiter, 2010).

Work engagement memiliki pengaruh langsung yang positif pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diperbaiki melalui *engagement* karyawan pada pekerjaannya. Tingkat kinerja yang tinggi pada karyawan akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya *work engagement* pada karyawan, akan mendorong mereka untuk menciptakan inovasi serta dapat bergerak maju bersama dengan organisasi (Qodariah, 2019).

Work engagement merupakan adanya pikiran positif dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). *Work engagement* lebih mengacu pada keadaan kognitif-afeksi yang lebih mendalam dan tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Bakker & Leiter, 2010). Bakker dan Leiter (2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* memiliki tiga dimensi antara lain : (1) *Vigor* merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sekuat tenaga, dan ketekunan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek *vigor*, biasanya akan memiliki banyak energi, semangat dan memiliki stamina yang bagus dalam bekerja. Sementara individu yang memiliki skor rendah pada aspek *vigor* memiliki semangat kerja yang lebih sedikit, (2) *dedication* mengacu pada keterlibatan yang

kuat dalam pekerjaan dan memiliki perasaan yang berarti, antusias, penuh inspirasi, kebanggaan, dan tantangan pada pekerjaan. Individu yang memiliki dedikasi yang tinggi akan sangat memihak pekerjaannya karena dianggap bermakna, menginspirasi, dan menantang. Selain itu, mereka juga akan merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya, (3) sedangkan *absorption* diartikan sebagai kondisi dimana dalam melakukan pekerjaannya, karyawan selalu konsentrasi dan serius. Ketika bekerja, individu akan merasa waktu berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan melepaskan diri dengan pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat *absorption* yang tinggi akan merasa senang dan tenggelam dengan pekerjaannya sehingga waktu yang dilalui untuk bekerja tidak terasa. Akibatnya, segala sesuatu yang ada disekitarnya seakan-akan cepat berlalu, sedangkan individu yang memiliki tingkat *absorption* yang rendah, mereka akan cenderung terbebani oleh pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada enam karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro, didapatkan keterangan bahwa dalam menjalani pekerjaannya, karyawan merasa nyaman dan bersemangat. Perasaan yang dialami karyawan ini sesuai dengan aspek *work engagement* yaitu *vigor* yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010). *Vigor* merupakan semangat, tingkat energi dan ketahanan mental karyawan saat bekerja. Karyawan menikmati dan tidak merasakan adanya beban kerja yang terlalu berat sehingga tidak mengganggu kinerja yang dimilikinya. Karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya serta mengungkapkan bahwa ketika menjalankan pekerjaannya waktu terasa berlalu begitu cepat. Keadaan yang dirasakan karyawan ini merupakan bagian dari *absorption* yang mana menyebabkan karyawan berada pada kondisi dimana berkonsentrasi dan serius dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat. Pada dunia kerja, individu akan dihadapkan oleh berbagai karakteristik individu. Sama halnya dengan karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro yang terdiri atas berbagai karakteristik individu. Berdasarkan data-data yang didapatkan, diketahui bahwa karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro memiliki rekan kerja yang dapat mendukung serta mendorong kinerja dari karyawan.

Wawancara juga dilakukan dengan kepala sub bagian personalia yang mengungkapkan bahwa perusahaan memberikan program pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia berupa pelatihan pada karyawan sehingga karyawan tetap memiliki fasilitas yang mendukungnya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Perusahaan memberikan jaminan-jaminan untuk karyawan seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, serta program hari tua *plus* untuk meningkatkan *work engagement*

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Altunel (dalam Hariyadi, 2019) menunjukkan bahwa *work engagement* dapat ditingkatkan dengan adanya otonomi, dukungan sosial, pelatihan, peluang untuk mengembangkan diri, dan signifikan tugas. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2019) yang menunjukkan bahwa penerapan praktik SDM yang baik pada suatu organisasi akan membentuk *work engagement* yang kuat. Organisasi memiliki praktik SDM berbeda-beda yang disesuaikan dengan kebijakan masing-masing organisasi. Penerapan praktik SDM yang berbeda akan membentuk *work engagement* yang berbeda pula pada karyawan.

Tingkat *work engagement* pada karyawan juga berkaitan dengan masa kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (dalam Mufarrikah et al., 2020) yang menyebutkan bahwa durasi kerja yang lebih lama (senior) dan secara usia lebih matang akan memiliki *work engagement* yang lebih tinggi karena pemahaman karyawan terkait bidang yang ditekuni serta telah memahami visi dan misi perusahaan. Faktor-faktor tersebut yang memicu ide-ide yang disampaikan akan selaras dengan pekerjaan yang ditangani dan membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Hal ini akan memicu karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

Schaufeli (2017) menyatakan bahwa *work engagement* muncul karena adanya dorongan dari beberapa faktor yaitu *job resource*, *job demands*, dan *personal resource*. *Job resource* mengacu pada aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu untuk (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis yang diberikan karyawan; (2) memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan; dan (3) memberikan stimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Job demands* merupakan aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus-menerus. Hal ini lah yang diasosiasikan sebagai biaya fisik atau psikologis tertentu. *Personal resource* merupakan evaluasi diri positif yang mengacu pada ketahanan dan kesadaran individu pada kemampuan yang dimilikinya dan berpengaruh pada lingkungannya. Semakin tinggi *personal resource* yang dimiliki oleh individu maka harga diri individu akan semakin positif dan memiliki banyak tujuan yang ingin dicapai dan termotivasi untuk mewujudkan tujuan yang diharapkannya. Bakker dan Demerouti (dalam Setyanti, 2018) mengungkapkan bahwa *personal resource* yang dapat mempengaruhi *work engagement* antara lain *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *optimism*.

Penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (dalam

Schaufeli, 2017) yang meneliti peran dari tiga aspek *personal resource* (*Self-efficacy*, *self-esteem* berbasis organisasi, dan optimisme) dalam memprediksi *work engagement* menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi percaya bahwa mereka mampu memenuhi tuntutan yang mereka hadapi. Selain itu, karyawan yang terlibat memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa mereka akan mengalami hasil yang baik dalam hidup (*optimism*), dan percaya bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan berperan dalam organisasi (*self-efficacy*). *Self-efficacy* dan optimisme merupakan aspek yang ada dalam *psychological capital*.

Psychological capital berperan sebagai *personal resource* yang memiliki dampak positif terhadap tingkat *work engagement* (Alessandri et al., 2018). *Psychological capital* merupakan kapasitas psikologi individu yang dapat membantu individu tersebut berkembang (Luthans et al., 2007). Luthans et al (2007), mengungkapkan bahwa *psychological capital* merupakan bagian dari perkembangan individu yang memiliki karakteristik : (1) memiliki kepercayaan diri untuk meraih keberhasilan yang menantang (*self-efficacy*); (2) memiliki sikap positif untuk keberhasilan saat ini ataupun dimasa mendatang (*optimism*); (3) tekun dalam mencapai tujuan, dan dapat mencari cara lain untuk mencapai keberhasilan (*hope*); dan (4) dapat bertahan dan bangkit kembali ketika berada pada situasi yang sulit untuk mencapai keberhasilan.

Psychological capital memiliki empat dimensi yang saling berkaitan menurut Luthans et al (2007) antara lain: (1) *Self-efficacy*, *self-efficacy* ditandai dengan kepercayaan diri individu atas kemampuannya dalam mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi juga merupakan individu yang akan menerima tantangan dengan tangan terbuka; (2) *Optimism*. Luthans et al (2007), menjelaskan bahwa dimensi ini dapat menjadikan individu menjadi realistis dan fleksibel. Individu yang memiliki optimisme yang tinggi akan beranggapan bahwa sesuatu yang terjadi pada dirinya merupakan hal yang sengaja ia lakukan dan berada pada kontrol dirinya; (3) *Hope*. *Hope* dalam dimensi *psychological capital* diartikan sebagai motivasi positif yang timbul karena adanya reaksi antara kekuatan keinginan dalam mencapai tujuan dan perencanaan dalam mencapai tujuan; (4) *Resiliency*. *Resiliency* menurut Luthans et al (2007) diartikan sebagai kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit ketika berada ada situasi yang sulit. Individu yang memiliki tingkat *resiliency* yang tinggi mampu belajar dan berkembang.

Psychological capital dianggap penting untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan dalam melakukan

pekerjaannya sehingga akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan bersama organisasi. *Psychological capital* merupakan kapasitas positif secara psikologis dalam diri individu yang terdiri dari *efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* yang tidak dapat maksimal jika diteliti secara terpisah. Aspek-aspek tersebut akan saling mendukung satu sama lain melalui mekanisme bersama (Rulevy & Parahyanti, 2016). Pada lembaga pelayanan publik, seperti PDAM Kabupaten Bojonegoro aspek-aspek dalam *psychological capital* seperti *efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* menjadi pendukung munculnya perilaku positif sehingga karyawan akan lebih menunjukkan sikap positif dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan data yang diperoleh, didapati keterangan bahwa karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro memiliki tingkat *self-efficacy* yang baik dibuktikan dengan pemaparan karyawan yang percaya akan kemampuan yang dimilikinya serta menyukai pekerjaan yang menantang untuk perkembangan potensi yang dimiliki. Selain itu, karyawan juga mengungkapkan memiliki kepercayaan diri untuk mencapai keberhasilan atas pekerjaannya saat ini. Kapasitas diri karyawan ini dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyadi (2019), menunjukkan bahwa tempat kerja yang berbeda menunjukkan hasil yang berbeda pula terkait korelasi antara *psychological capital* dan *work engagement* sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk lokasi penelitian yang lain. Kumala (2019) melakukan penelitian yang sama terkait *psychological capital* dan *work engagement*. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PDAM Kota Malang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PDAM Kota Malang dengan tingkat *psychological capital* 84% termasuk dalam kategori tinggi dan tingkat *work engagement* 50% termasuk dalam kategori sedang. Adanya perbedaan lokasi penelitian serta bentuk badan usaha dari PDAM yang merupakan badan usaha milik daerah memungkinkan terjadinya perbedaan hasil penelitian karena perbedaan kebijakan dari masing-masing organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Bojonegoro yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum dan menjadi satu-satunya badan usaha daerah yang menyediakan layanan air bersih serta menjamin penyaluran air bersih kepada masyarakat Kabupaten Bojonegoro dengan baik. Berdasarkan fenomena yang ada di PDAM Kabupaten Bojonegoro, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah (1) H0: tidak terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro, dan (2) Ha: terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian yang relevan telah dilakukan oleh Nordin, Rashid, Panatik, dan Rashid (2019) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*, dengan keempat dimensi yang ditemukan berkorelasi positif dengan *work engagement*. Dimensi *efficacy* dan *optimisme* menunjukkan hubungan yang moderat dengan *work engagement*. Karyawan yang memiliki *efficacy* yang tinggi seringkali dikaitkan dengan keuletan dan kegigihan mereka akan kesuksesannya dimasa depan. Hal tersebut akan mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Pada dimensi *hope* dan *resiliency*, memiliki korelasi yang signifikan tapi rendah dengan *work engagement*. Hal tersebut dapat terjadi jika karyawan tidak terlalu peduli dengan tujuan dan harapannya dan merasa cukup dengan motivasi dan antusiasme yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Anwar (2019) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki dampak langsung dan tidak langsung pada *work engagement* dan kualitas hidup kerja sebagai prediktornya. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *psychological capital* dan *work engagement*. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Hadi (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan. *Efficacy*, *optimism*, dan *resiliency* berkontribusi dalam mempengaruhi skor *work engagement*.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan mengukur bagaimana hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro. Variabel bebas dari penelitian ini adalah *psychological capital*, sedangkan untuk variabel terikat dari penelitian ini adalah *work engagement*.

Psychological capital merupakan suatu kapasitas diri individu yang membantunya untuk berkembang. *Psychological capital* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *psychological capital* yang telah disusun berdasarkan empat dimensi yaitu *efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat *psychological capital* pada subjek, dan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah tingkat *psychological capital* yang dimiliki subjek.

Work engagement merupakan pikiran positif yang dimiliki individu dan berhubungan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dengan pekerjaannya. *Work engagement* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *workengagement* yang disusun berdasarkan tiga aspek yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), absorpsi (*absorption*). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki subjek, dan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah tingkat *workengagement* yang dimiliki subjek.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro di Kantor Pusat PDAM Kabupaten Bojonegoro yang berlokasi di Jalan Rajekwesi No.11 Bojonegoro, Kec. Bojonegoro, Kab.Bojonegoro, Jawa Timur 62113. Populasi merupakan semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan (Tarjo, 2019). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan yang merupakan karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PDAM Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PDAM Kabupaten Bojonegoro yang tergabung dalam tiga bagian antara lain: Bagian Umum dan Keuangan, Bagian Hubungan Pelanggan, dan Bagian Teknik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Jumlah subjek yang digunakan pada uji coba (*tryout*) instrumen penelitian berjumlah 30 karyawan. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang digunakan untuk meneliti (Tarjo, 2019). Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pemberian kuesioner pada subjek yang berisi pernyataan-pernyataan yang ada dalam instrumen. Kuesioner dipilih sebagai teknik pengumpulan data karena sifatnya yang efisien dengan jumlah subjek yang banyak. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori dari masing-masing variabel yang mana

akan terdapat dua skala untuk mengukur hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan. Kuesioner yang pertama yaitu skala *psychological capital* yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Luthans et al. (2007) yang terdiri atas *efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Kemudian untuk kuesioner kedua yaitu skala *work engagement* yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010) yang terdiri atas tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Penelitian ini menggunakan instrumen yang dapat mengukur variabel *psychological capital* dan *work engagement*. Untuk memberikan nilai pada setiap respon yang diberikan oleh subjek, peneliti menggunakan skala likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-ragu (R), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan sikap yang ada dalam instrumen yang disusun terdiri atas pernyataan *favorabel* yaitu pernyataan yang mendukung variabel penelitian dan pernyataan *unfavorable* yaitu pernyataan yang tidak mendukung variabel penelitian (Azwar, 2014). Panduan penilaian pada skala likert sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Nilai Skala

Kriteria	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan melakukan analisis aitem dengan mengoreksi skor dari setiap aitem pernyataan. Uji validitas perlu dilakukan pada aitem pengukuran agar skala tersebut memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis *product moment* dengan bantuan SPSS *Statistics 24.0 for windows*.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS *Statistics 24.0 for windows*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan alat ukur yang menghasilkan data yang reliabel. Hasil pengukuran suatu variabel dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2016).

Data yang diperoleh dari penyebaran skala yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, selanjutnya akan dilakukan analisis uji korelasi menggunakan analisis

korelasi *Product Moment Pearson*. Analisis korelasi *Product Moment Pearson* merupakan analisis korelasi yang digunakan untuk menunjukkan besarnya derajat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Gunawan, 2017). Dalam penelitian ini, variabel yang dimaksud yaitu *psychological capital* dan *work engagement*. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS Statistics 24.0 for windows*. Hasil dari analisis data ini akan menentukan penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 50 orang karyawan. Data penelitian yang telah diperoleh, selanjutnya dilakukan analisis dengan bantuan *SPSS Statistics 24.0 for windows*. Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Psychological Capital	50	78	132	106,98	12,684
Work Engagement	50	77	123	100,70	11,889

Berdasarkan analisis data pada tabel 2, menunjukkan hasil statistik deskriptif yang mana pada variabel *psychological capital* memiliki nilai rata-rata sebesar 106,98 dengan nilai tertinggi 132 dan nilai terendah sebesar 78, serta standar deviasi sebesar 12,684. Sedangkan pada variabel *work engagement* memiliki nilai rata-rata sebesar 100,70 dengan nilai tertinggi 123 dan nilai terendah sebesar 77, serta standar deviasi sebesar 11,889.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS Statistics 24.0 for windows*. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya (Azwar, 2016). Aitem pernyataan dari suatu instrumen dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil uji validitas pada instrumen *psychological capital* dan *work engagement* diketahui bahwa aitem-aitem pada instrumen *psychological capital* dan *work engagement* dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel dengan nilai r table sebesar 0,279 dan N sebanyak 50 orang subjek.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS Statistics 24.0 for windows*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui

tingkat konsistensi dari suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian (Azwar, 2016). Hasil uji reliabilitas instrumen *psychological capital* pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Psychological Capital

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	30

Hasil uji reliabilitas instrumen *work engagement* pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Work Engagement

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	28

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari *alpha cronbach* $>$ 0,60 (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 dan 4 diketahui bahwa instrumen *psychological capital* dan *work engagement* reliabel dengan hasil hitung *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *SPSS Statistics 24.0 for windows*. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik merupakan data yang berdistribusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila data tersebut memiliki nilai signifikansi lebih dari sama dengan 0,05 ($p \geq 0,05$), sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal (Gunawan, 2017). Hasil perhitungan uji normalitas pada variabel *psychological capital* dan *work engagement* dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	50
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,10240666
Most Extreme	Absolute	,077
	Positive	,055

Differences	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{e,d}

Pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada hasil uji normalitas sebesar 0,200 ($p > 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas diperlukan pada uji hipotesis korelasi yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan antara dua variabel membentuk garis lurus (linear). Hubungan linear dapat bersifat positif atau negatif (Gunawan, 2017). Sebuah data dikatakan memiliki hubungan linear jika memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan dikatakan non linear jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,005 ($p > 0,05$). Uji linearitas penelitian ini menggunakan *Test of Linearity* dengan bantuan *SPSS Statistics 24.0 for windows*. Hasil perhitungan uji linearitas data penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Data

Variable	Sig.	Keterangan
Psychological Capital	.000	Linier
Work Engagement		

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji linearitas data penelitian yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,005$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological capital* dan *work engagement* dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya setelah dilakukan uji asumsi pada data penelitian, peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan *SPSS Statistics 24.0 for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dilihat seberapa besar hubungan antar variabel. Menurut Qomusuddin (2019), interval koefisien korelasi data dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 7. Interpretasi Koefisiensi Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Hasil uji korelasi *Product Moment Pearson* penelitian ini dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Product Moment Pearson

Correlations			
		Psychological Capital	Work Engagement
Psychological Capital	Pearson Correlation	1	,880**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Work Engagement	Pearson Correlation	,880**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan pada tabel diatas, dapat diperoleh hasil sebesar 0,880 dengan rentang koefisien korelasi berada pada interval 0,80 - 1,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological capital* dan *work engagement* pada penelitian ini memiliki hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan nilai signifikansi yang telah diperoleh sebesar 0,000 di mana nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Perhitungan data pada penelitian ini menunjukkan angka signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* dapat diterima. Uji hipotesis

yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji korelasi *product moment pearson* yang memperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,880 ($r=0,880$). Perolehan nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel *psychological capital* dan *work engagement*.

Nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,880 ($r=0,880$) yang menunjukkan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang berbanding lurus atau dengan kata lain apabila tingkat *psychological capital* tinggi, maka tingkat *work engagement* juga akan tinggi. Hubungan yang positif antara *psychological capital* dan *work engagement* karena *psychological capital* dapat mempengaruhi individu untuk memiliki penilaian positif atas kemampuan yang dimiliki. Penilaian positif ini akan berpengaruh pada perilaku kerja individu salah satunya yaitu *work engagement*. Apabila karyawan memiliki *psychological capital* yang tinggi, maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan (Schaufeli, 2017).

Hasil kategorisasi *psychological capital* menunjukkan bahwa terdapat 0% sampel penelitian yang berada pada kategori rendah, 42% berada pada kategori sedang (21 dari 50 orang), dan 58% berada pada kategori tinggi (29 dari 50 orang). Hasil kategorisasi variabel *work engagement* menunjukkan bahwa terdapat 0% sampel penelitian yang berada pada kategori rendah, 44% berada pada kategori sedang (22 dari 50 orang), dan 56% berada pada kategori tinggi (28 dari 50 orang). Kategorisasi *work engagement* yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Tinggi rendahnya *work engagement* pada subjek penelitian dipengaruhi oleh tingkat *psychological capital*, sebagaimana hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*. *Work engagement* merupakan suatu kondisi positif dari individu atas pekerjaannya yang dapat dikarakteristikan dengan tiga ciri yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (Bakker & Leiter, 2010). Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan lebih bersemangat, berdedikasi, dan memiliki antusias yang tinggi atas pekerjaannya.

Hasil perhitungan nilai total aitem pada penelitian ini berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010) menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada aspek *dedication* (dedikasi). Berdasarkan hasil wawancara, karyawan merasa berada pada lingkungan kerja yang nyaman karena memiliki budaya organisasi yang mengarah pada kekeluargaan.

Sistem kekeluargaan yang diterapkan di perusahaan membuat hubungan antar karyawannya berjalan dengan baik serta saling mendukung dalam menjalankan pekerjaannya. *Social support* yang didapatkan karyawan pada suatu organisasi dapat menjadi prediktor *work engagement* (Kharim, 2020). *Social support* yang didapatkan karyawan berkembang dengan menghidupkan nilai-nilai kekeluargaan dilingkungan kerja yang dituangkan dalam bentuk kepedulian dan perhatian pada semua anggota organisasi.

Karyawan juga mendapatkan fasilitas-fasilitas lain untuk mengembangkan potensinya seperti pelatihan serta jaminan sosial dan kesehatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Lookwood (2007) yang mengungkapkan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi dengan kondisi psikologis yang bermakna seperti kecocokan peran kerja karyawan, adanya jaminan keselamatan kerja, serta rekan kerja yang mendukung akan memiliki karyawan yang berdedikasi dan memiliki *work engagement* yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Rakhim (2020) juga mengungkapkan bahwa karyawan akan berdedikasi dan berkontribusi positif pada perusahaan karena perusahaan banyak memberikan kesempatan pengembangan diri yang baik serta menciptakan lingkungan yang bersifat membangun. Hal tersebut yang menjadi dorongan munculnya rasa ingin berterima kasih kepada perusahaan dalam bentuk pemberian dedikasi serta kontribusi positif.

Nilai total aitem terendah variabel *work engagement* berada pada aspek *vigor*. *Vigor* mengacu pada kemauan individu untuk mengerahkan energi dan usaha dalam pekerjaan serta dapat menjadi ulet dalam menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan. Selain dipengaruhi oleh faktor eksternal, *vigor* lebih banyak dipengaruhi oleh kepribadian dari individu tersebut. Individu memiliki karakteristik yang unik sehingga akan memiliki kepribadian yang berbeda-beda juga. Kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Keberagaman dari karakteristik subjek ini lah yang menyebabkan nilai total aitemnya dari aspek *vigor* berada pada posisi terendah. Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan *vigor* yaitu dengan memperbanyak *reward* kepada karyawan yang aktif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan (Nurjanah, Rofaida, & Suryana, 2016).

Nilai *absorption* menjadi aspek tertinggi kedua yang mempengaruhi *work engagement* setelah *dedication*. Karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaannya akan memiliki terlibat secara penuh pada urusan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya *absorption* yang kuat. Keterlibatan dan prestasi yang diperoleh

karyawan akan berpeluang dalam meningkatkan *self-efficacy* pada karyawan tersebut kemudian akan mempengaruhi *work engagement* yang dimilikinya. Adanya penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan diri juga memiliki peluang dalam meningkatkan *self-efficacy*. Sebagaimana disampaikan oleh Bakker dan Leiter (2010) bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu komponen dari *personal resource* yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement*.

Work engagement dapat dijelaskan melalui sumber daya pekerjaan dan sumber daya personal. Sumber daya pekerjaan meliputi dukungan dari atasan dan rekan kerja, adanya umpan balik atas pekerjaannya, otonomi, variasi keterampilan, serta kesempatan untuk berkembang. Sedangkan sumber daya personal mengacu pada adanya evaluasi positif pada individu yang berhubungan dengan ketahanan mental dan mengacu pada kemampuan individu untuk berkembang dan berpengaruh positif pada pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Schaufeli (2017), menerangkan bahwa *work engagement* muncul karena adanya beberapa faktor, salah satunya yaitu *personal resource*. *Personal resource* merupakan evaluasi diri positif dari individu yang mengacu pada ketahanan dan kesadarannya atas kemampuan yang dimilikinya. Semakin tinggi *personal resource* individu, maka individu tersebut akan semakin positif dan akan semakin termotivasi untuk berkembang dan mewujudkan tujuan yang diharapkannya. *Personal resource* yang dapat membantu individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilakunya adalah *psychological capital*.

Psychological capital merupakan kapasitas positif individu yang termasuk dalam perilaku positif organisasional yang dapat membantu individu tersebut untuk berkembang (Luthans et al., 2007). Individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi akan lebih sering merasakan energi positif saat bekerja. Meningkatnya *psychological capital* pada karyawan dapat meningkatkan nilai-nilai potensial yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi akan lebih mudah untuk beradaptasi dalam menghadapi berbagai hal sebagai upaya untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. Hal tersebut akan membantu karyawan untuk menstimulasi munculnya *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerjanya (Ilvonda & Faras, 2020).

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebanyak 58% karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi. Tinggi rendahnya tingkat *psychological capital* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* yang dimiliki oleh karyawan. *Self-efficacy* merupakan

keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakannya untuk mencapai keberhasilannya dalam melaksanakan tugas tertentu pada konteks tertentu (Luthans, et al, 2007). Upaya untuk mengembangkan *self-efficacy* pada individu menurut Bandura (dalam Luthans, et al, 2007) dapat dilakukan dengan adanya pengalaman untuk sukses. Keberhasilan individu dalam melakukan tugas akan berkontribusi dalam membangun kepercayaan dirinya. Penempatan karyawan pada posisi pekerjaan yang sesuai akan menambah probabilitas keberhasilan yang tinggi pada pekerjaannya. Hal inilah yang menyebabkan seleksi, penempatan, serta perencanaan karir sangat penting untuk dilakukan. Pada beberapa situasi, peluang untuk mendapatkan kesuksesan dalam melakukan pekerjaan tidak dapat dicapai karena adanya keadaan diluar kontrol individu, kelompok ataupun organisasi. pencapaian kesuksesan dalam pekerjaan tidak menjadi satu-satunya cara untuk membangun kepercayaan diri. Melalui proses kognitif seperti pembelajaran atau pemodelan atas pekerjaan orang lain juga dapat membangun kepercayaan diri individu. Mengamati pengalaman orang lain akan membuat seseorang mengerti bagaimana cara untuk mendapat kesuksesan tersebut serta mempelajari kesalahan dan kegagalan mereka. Selain itu, penguatan sosial dan adanya umpan balik yang positif juga akan membantu individu dalam membangun kepercayaan dirinya. Pemberian umpan balik yang positif terhadap kemajuan individu akan mengubah keyakinannya atas keraguan potensi diri sendiri menjadi sebuah harapan untuk lebih percaya diri. Faktor lain yang dapat meningkatkan *self-efficacy* individu yaitu keadaan emosional serta kesejahteraan psikologi dan fisiologis individu. keadaan psikologi yang positif akan memberikan energi positif pada proses kognitif individu dalam pemrosesan informasi, pemikiran ke depan, pengamatan, pengaturan diri, serta refleksi diri. Pemrosesan ini akan cenderung memperkuat persepsi dan keyakinan individu tentang kepercayaan diri dan kontrol pribadi.

Optimism merupakan cara untuk menginterpretasi suatu kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat dirinya dan bersifat menetap serta interpretasi pada kejadian negatif sebagai suatu yang terjadi diluar kontrol dirinya dan bersifat sementara (Luthans, et al, 2007). *Optimism* dapat dikembangkan dengan mengubah penjelasan pesimis pada diri sendiri menjadi penjelasan yang positif dan optimis. Scheneider (dalam Luthans, et al, 2007) menjelaskan tiga perspektif yang dapat diterapkan untuk mengembangkan optimisme ditempat kerja, antara lain : (1)Keringanan hukuman di masa lalu, (2)Penghargaan untuk saat ini, dan (3)Mencari peluang

untuk masa depan. *Efficacy* dan optimisme memiliki peran yang besar dalam mempengaruhi *work engagement*. Karyawan yang memiliki tingkat *efficacy* yang tinggi dicirikan dengan keuletan dan kegigihannya dalam keyakinannya untuk sukses di masa depan. Dengan adanya *efficacy* dan optimisme yang tinggi akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu (Nordin, Rashid, Panatik, & Rashid, 2019)

Snyder (dalam Luthans, et al, 2007) mengungkapkan bahwa *hope* merupakan keadaan emosi positif yang diperoleh akibat interaksi dari (1) Agensi (energi yang diarahkan pada tujuan), dan (2) Jalur perencanaan untuk mencapai tujuan. Individu yang memiliki *hope* akan memiliki kemampuan untuk mencari jalan alternatif dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Luthans, et al (2007) menyatakan bahwa terdapat beberapa cara untuk meningkatkan *hope* pada diri individu, yaitu dengan membentuk *goal setting*. *Goal setting* perlu dibentuk dalam mencapai tujuan agar individu dapat mengukur dan menentukan cara untuk mencapai tujuan tersebut. Penetapan tujuan tidak hanya mempengaruhi tingkat motivasi, tetapi juga kemampuan seseorang dalam merancang cara-cara kreatif untuk mencapai tujuannya. Hal yang dapat meningkatkan *hope* selanjutnya yaitu *stepping*. *Stepping* dilakukan untuk memecah setiap langkah yang harus dilakukan menjadi lebih kecil sehingga akan lebih mudah untuk dijangkau. Selain itu, *reward* juga menjadi faktor penting untuk membangun *hope*. *Reward* mampu menjadi pendorong bagi individu untuk mencapai harapannya.

Aspek yang mempengaruhi *psychological capital* selanjutnya yaitu *resiliency*. *Resiliency* merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali ketika berada pada situasi yang sulit (Luthans, et al, 2007). Masten dan Reed (dalam Luthans, 2007) mengidentifikasi tiga strategi pengembangan *resiliency* yang dapat disesuaikan dengan tempat kerja, sebagai berikut: (1) Strategi yang berfokus pada aset. Strategi ini fokus pada peningkatan aset dan sumberdaya yang dirasa dapat meningkatkan hasil yang positif. Pada aplikasi tempat kerja, aset ini dapat mencakup modal manusia, modal sosial, dan komponen modal psikologis lainnya. modal manusia terutama pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan eksplisit lainnya dapat dikembangkan melalui program pengembangan dan pelatihan; (2) Strategi yang berfokus pada risiko. Strategi ini fokus pada pengurangan risiko-risiko yang mungkin terjadi sehingga akan meminimalisir timbulnya hasil yang negatif; (3) Strategi yang berfokus pada proses. Strategi ini digunakan untuk mengidentifikasi, memilih, mengembangkan, menggunakan serta memelihara gabungan dari aset yang tepat guna mengelola faktor risiko terkait. *Resiliency* dan *hope* memiliki pengaruh

terhadap *work engagement* namun lebih rendah dibandingkan *efficacy* dan *optimism*. Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang mana beberapa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi mungkin tidak terlalu mementingkan tujuan mereka karena merasa cukup dengan adanya motivasi dan antusiasme yang tinggi (Nordin, Rashid, Panatik, & Rashid, 2019).

Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian terkait yang dilakukan oleh Kotze dan Nel (2019) yang mengungkapkan bahwa *job resource* dan *personal resource* yang meliputi *mindfulness* dan *psychological capital* memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *work engagement* pada karyawan yang mana *personal resource* memiliki peran yang lebih besar daripada *job resource*. *Personal resource* dapat berperan sebagai motivasi internal sedangkan *job resource* berperan sebagai motivasi eksternal. Karyawan akan memiliki kontrol yang lebih besar terhadap *personal resource* daripada *job resource* yang dimilikinya. Hal serupa disampaikan oleh Anindita dan Etikariena (2020) pada penelitiannya mengenai hubungan *trait mindfulness* dan *work engagement* dengan melibatkan peran mediasi *psychological capital* yang mengungkapkan bahwa *trait mindfulness* memiliki pengaruh pada *work engagement* pada karyawan melalui *psychological capital* sebagai mediatornya. Modal psikologis dapat meningkatkan keterikatan kerja karena modal psikologis dapat meningkatkan perasaan positif sehingga karyawan akan lebih terikat dengan pekerjaannya. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah, Rofaida, & Suryana (2016) mengungkapkan bahwa kepribadian karyawan dan budaya dari suatu organisasi menjadi faktor determinan yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Iksan, Widodo, dan Praningrum (2020) mengungkapkan bahwa *personal resource* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan. jika *personal resource* yang dimiliki karyawan memadai, maka tingkat *work engagement* yang dimilikinya juga akan semakin tinggi. *Work engagement* memediasi *personal resource* terhadap kinerja karyawan secara penuh yang artinya *personal resource* mampu meningkatkan *engagement* pada karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2021) mengungkapkan efektivitas dari pelatihan modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Modal psikologis menjadi prediktor yang kuat pada *work engagement* karyawan. hal tersebut menguatkan argumen bahwa karyawan pelayanan dan jasa akan memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi maka akan berdampak pada tingkat *work engagement* yang dimilikinya. Hasil pelatihan dalam penelitian tersebut

mengungkapkan bahwa terjadi peningkatan *work engagement* pada karyawan setelah dilakukan pelatihan modal psikologis.

Hasil analisis lain yang dapat diketahui pada penelitian ini yakni perhitungan pada nilai *R Square*. *R Square* berfungsi untuk melihat tingkat kontribusi yang diberikan variabel *psychological capital* terhadap *work engagement* secara efektif. Hasil perhitungan *R Square* menunjukkan persentase kontribusi *psychological capital* sebesar 77,4% terhadap *work engagement*. Adapun sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *job demands* dan *job resource* (Schaufeli, 2017).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PDAM Kabupaten Bojonegoro. Hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan berbanding lurus antara variabel *psychological capital* dan *work engagement*. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0,880 yang dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological capital* dan *work engagement* memiliki hubungan yang sangat kuat. Dengan demikian dapat dikatakan apabila tingkat *psychological capital* pada karyawan tinggi, maka tingkat *work engagement* juga akan tinggi. Sebaliknya jika tingkat *psychological capital* pada karyawan rendah, maka tingkat *work engagement* juga akan rendah.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

a. Bagi Responden

Saran untuk subjek, yaitu subjek diharapkan dapat mempertahankan tingkat *work engagement* dan memelihara tingkat *psychological capital* dengan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan potensi yang ada serta menyusun tujuan tertentu sehingga akan berdampak positif pada individu tersebut.

b. Bagi Perusahaan

Saran untuk perusahaan dapat membangun iklim kerja positif untuk membantu karyawan mempertahankan tingkat *work engagement*. Perusahaan juga dapat memberikan beberapa pelatihan baik bersifat *soft skill* maupun *hard skill* untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Setelah dilakukan pelatihan, diharapkan karyawan mampu mengembangkan *psychological capital* yang dimilikinya sehingga akan membantunya

dalam berproses dan termotivasi karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada *work engagement* yang dimilikinya. Perusahaan dapat terus memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang seperti mengadakan diskusi atau forum tertentu sebagai wadah karyawan untuk menyampaikan aspirasinya. Cara tersebut juga dapat digunakan perusahaan untuk menemukan potensi-potensi karyawan yang dapat digunakan untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat melakukan program manajemen sumber daya manusia, seperti persiapan rencana pengembangan karir dan memberikan fasilitas kerja, seperti jaminan sosial dan kesehatan sehingga akan mendukung pekerjaan karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam penelitian selanjutnya. Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperdalam faktor-faktor dan variabel lain yang berkontribusi untuk mempengaruhi tingkat *work engagement* dan melaksanakan penelitian di bidang lain, melihat pentingnya *work engagement* dan *psychological capital* untuk memajukan organisasi. Selain itu, dapat ditambahkan lebih banyak referensi mengingat masih terbatasnya referensi yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R.S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh *work design characteristics*, *career growth*, dan *psychological capital* terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di PT XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10-24. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v15i1.7029>
- Anindita, A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan *trait mindfulness* dan *keterikatan kerja* dengan *kelibatan peran mediasi modal psikologis*. *Jurnal Psikogenesis*, 8(1), 1-16. <https://doi.org/10.24854/jps.v8i1.1039>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of *psychological capital* on *work engagement* and *job performance*. *Career Development International*, 23(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Arnofia, L. (2020). Tahun 2019, Jumlah Tambahan Pelanggan PDAM Tak Sesuai Target. [Blokbojonegoro.Com](http://blokbojonegoro.com). <http://blokbojonegoro.com/2020/01/14/tahun-2019-jumlah-tambahan-pelanggan-pdam-tak-sesuai-target/>
- Azwar, S. (2014). *Metodologi penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Tes prestasi fungsi dan pengembangan pengukuran prestasi belajar (2nd ed.)*. Pustaka Pelajar.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Gunawan, I. (2017). *Pengantar statistika inferensial*. Rajawali Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368. <https://doi.org/10.22219/COGNICIA.Vol7.No3.359-368>
- Ikhsan, A., Widodo, S., & Praningrum. (2020). Pengaruh sumberdaya pekerjaan, sumberdaya individu dan beban kerja terhadap keterikatan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Seluma. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*. 2(2), 52-67. <https://doi.org/10.33369/mr.2.2.52-67>
- Ilvonda, L. F., & Faraz. (2020). Urgensi modal psikologi dalam membangun keterikatan kerja karyawan pertambangan. *Motiva: Jurnal psikologi*. 3(1), 10-18. <http://ejurnal.untagsmd.ac.id/index.php/MV/article/view/4796/4625>
- Kepmenpan. (2003). Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik (Vol Kepmenpan No 63/KEP/M.PAN/7/2003).
- Kumala, S. L. (2019). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Skripsi*. Universitas Negeri Malang. <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/Fak-Psikologi/article/view/81350>
- Kotze, M., & Nel, P. (2019). Job and personal resource as mediator in the relationship between Iron-ore mineworkers' job demands and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1183>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human*. Oxford University Press.
- Mufarrihah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Nugroho, D. A. (2017). *Pengantar manajemen untuk organisasi bisnis, publik dan nirlaba*. Universitas Brawijaya Press.
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana. (2016). Kepribadian karyawan dan budaya organisasi: Faktor determinan keterikatan karyawan (Employee engagement). *Jurnal manajemen*, 10 (2), 310-324. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>
- Nordin, N.A., Rashid, Y.K.A., Panatik, S.A., & Rashid, A.H.A. (2019). Relationship between psychological capital and work engagement. *Journal of Reasearch in Psychology*. 1(4), 6-12. <http://dx.doi.org/0.31580/jrp.v1i4.1115>
- Lookwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagements for competitive advantage : HRs Strategic Role. *HR Magazine*, 49(2), 1-11.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis deskripsi pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. Stability: *Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Qomusuddin, I. F. (2019). *Statistik Pendidikan (Lengkap dengan Aplikasi IBM SPSS Statistic 20.0)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rakhim, A.F. (2020). Fctors that cause work engagement in the millennial perfoemance in BUMN: Faktor-faktor penyebab work engagement pada angkatan kerja millennial di BUMN. *Proseeding of the ICECRS*. 8, 1-8. <https://press.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422/297>
- Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2018). Hubungan psychological capital dan perilaku kerja inovatif di industri kreatif: Studi pada karyawan Perusahaan Xyz. *Journal Psikogenesis*, 4(1), 99. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale preliminary manual version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Setyanti, F. (2018). Hubungan antara psychoogical capital dengan work engagement pada karyawan[Sanata Dharma University]. <https://repository.usd.ac.id/31924/>
- Setyawati, M. (2019). Praktik SDM, job crafting, dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Managemen*. 7(3), 619-628. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/28702/26279>
- Tarjo. (2019). *Metode penelitian sistem 3x baca*. Deepublish.
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 25 (2009). Pelayanan Publik. Sekretariat Negara
- Wardani, L.M.I., & Anwar, M.S. (2019). The role of quality of work life as moderator: psychological capital and work engagement. *Humanities and Social Science Review*. 7(6), 447-463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>