

Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Produksi PT.X

Relationship Between Psychological Capital and Work Engagement in PT.X Production Employees

Azalia Putri Salsabilah

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: azalia.19188@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id


Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan produksi di perusahaan PT.X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT.X sebanyak 90 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Instrument yang digunakan berupa skala *psychological capital* dan skala *work engagement*. Analisis data yang digunakan yaitu uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Hasil analisis data menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) atau kurang dari 0,05 yang memiliki arti terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,748 ($r = 0,748$) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* tergolong kuat dan positif. Adanya hubungan yang positif tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan produksi maka akan semakin tinggi juga *work engagement* pada karyawan produksi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah pula *work engagement* pada karyawan produksi.

Kata kunci : *Psychological Capital, Work Engagement, Karyawan, Perusahaan*

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between *psychological capital* and *work engagement* among production employees at PT.X company. This study utilizes a quantitative method with correlational analysis. The sample used in this research consists of 90 production employees of PT.X. The sampling technique employed is saturated sampling. The instruments used are the *psychological capital* scale and the *work engagement* scale. The data analysis used is the *Pearson product-moment correlation* test with the assistance of SPSS 25.0 for Windows. The results of the data analysis indicate a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), which means that there is a positive and significant relationship between *psychological capital* and *work engagement*. The correlation coefficient obtained is 0.748 ($r = 0.748$), indicating a strong and positive relationship between *psychological capital* and *work engagement*. This positive relationship implies that the higher the *psychological capital* of production employees, the higher their *work engagement* will be. Conversely, the lower the *psychological capital*, the lower the *work engagement*.

| | |
|---|--|
| Key word : <i>Psychological Capital, Work Engagement, Employees, Company</i> | |
| Article History | |
| Submitted : 04-07-2023 |  <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p> |
| Final Revised : 04-07-2023 | |
| Accepted : 04-07-2023 | |

Era industri saat ini telah mengalami perkembangan yang sangat pesat dan akan terus berkembang untuk bersaing antar industri satu dengan yang lainnya. Persaingan industri yang semakin ketat membuat karyawan dituntut untuk selalu siap menghadapi kesulitan yang ada (Fairnandha, 2021). Berdasarkan pernyataan tersebut, sumber daya manusia menjadi elemen yang esensial dalam membangun sebuah industri organisasi. Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan sebagai modal utama dalam mencapai hasil yang optimal. Yudha & Fikri (2015) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dengan baik akan menghasilkan keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki dengan tuntutan kemajuan pada suatu perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang baik, tentunya juga dirasakan oleh perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur merupakan sektor industri yang mengubah bahan mentah atau bahan baku menjadi sebuah produk setengah jadi maupun produk jadi yang memiliki nilai jual (Siregar & Widyawati, 2016).

Perusahaan PT. X merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi *furniture*. Perusahaan ini memproduksi bahan *Injection unit* (plastik) dan *non injection unit* (non plastik). Pada industri manufaktur, kinerja karyawan memainkan peran yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan di era kompetensi saat ini (Januardha & Nurwidawati, 2014). Apabila dalam karyawan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mengerahkan segala kemampuan terbaiknya untuk perusahaan tersebut (Hariyadi, 2019). Berdasarkan pernyataan tersebut, perencanaan strategi yang tepat sangat diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan memperhatikan kenyamanan dan keamanan karyawan dengan tujuan dapat mengembangkan keterikatan mereka terhadap pekerjaannya (Dewi et al., 2019). Sama halnya pada perusahaan PT.X dimana dengan banyaknya permintaan yang diterima, maka semakin banyak pula tuntutan yang harus diselesaikan oleh karyawan produksi. Oleh karena itu, keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya menjadi suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerjanya.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang *engagement* dengan pekerjaannya agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Akbar & Budiani, 2021). Sejalan dengan hal tersebut, Bakker & Leiter (2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* pada karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas organisasi seperti peningkatan kinerja karyawan dan penurunan intensi *turnover*. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan antusiasme dan semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya untuk kepentingan organisasi, mereka akan menikmati pekerjaannya dan siap memberikan segala bantuan yang mereka miliki untuk kemajuan perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008) . Mengacu pada pernyataan tersebut, perusahaan perlu untuk mempertimbangkan *work engagement* pada karyawan mereka, karena ketika karyawan *engaged* dengan pekerjaannya,

pekerjaan tersebut tidak menjadi beban bagi mereka, dan mereka akan fokus untuk memberikan kontribusi yang maksimal (Nadia & Izzati, 2022).

Selain memberikan pengaruh ketika tingkat *work engagement tinggi*, rendahnya *work engagement* yang dimiliki karyawan juga akan berdampak pada perusahaan. Ketika karyawan tidak terikat dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menjadikan pekerjaannya sebagai tuntutan atau beban yang harus dilakukan (Schaufeli, 2012). Hal tersebut berdampak pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau intensi *turnover*. Penelitian yang dilakukan Merissa (2018) menyatakan bahwa rendahnya *work engagement* menyebabkan penurunan semangat dan antusias pada pekerjaan dan karyawan cenderung tidak menyukai pekerjaannya sehingga menyebabkan kurang adanya tanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan.

Work engagement merupakan sikap positif dan adanya motivasi intrinsik individu untuk melakukan pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (Bakker & Leiter, 2010). Karyawan yang memiliki *work engagement* menunjukkan semangat kerja yang tinggi, merasa tertantang, dan fokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Paek et al. (2015) mengungkapkan bahwa *work engagement* juga merupakan indikasi kesetiaan karyawan, dimana mereka selalu melibatkan dirinya baik secara fisik maupun psikis dalam pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan berdedikasi pada perusahaan, memiliki motivasi, dan selalu berusaha mencapai tujuan pribadi ataupun tujuan yang dimiliki perusahaan. Sependapat dengan hal tersebut Schaufeli & Salanova (2011) menjelaskan bahwa *work engagement* mengacu pada tingkat komitmen karyawan baik secara emosional maupun intelektual terhadap tempat dimana ia bekerja.

Menurut Bakker & Leiter (2010), terdapat tiga aspek dalam *work engagement* diantaranya yaitu : (1) *Vigor*, Merupakan semangat yang dimiliki individu dalam mengerjakan tugasnya. Aspek ini ditandai dengan adanya energi tinggi dalam bekerja, melakukan upaya maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan, serta memiliki ketahanan yang kuat ketika mengalami suatu hal yang sulit dalam pekerjaan. (2) *Dedication*, Merupakan keterlibatan karyawan yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki *dedication* akan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting. Keterlibatan karyawan ini mengacu pada perasaan bangga, antusias dalam melakukan pekerjaan, dan merasa tertantang dengan pekerjaan yang dilakukannya. (3) *Absorption*, Merupakan tingkat konsentrasi penuh yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Mereka merasa larut dalam pekerjaan tersebut, waktu kerja terasa cepat berlalu, dan sulit untuk meninggalkan pekerjaan yang dilakukan karena menikmatinya.

Tingkat *work engagement* yang tinggi menjadi faktor yang penting bagi karyawan karena hal tersebut merupakan komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Ramdhani & Ratnasawitri, 2017). Sejalan dengan hal tersebut Nugroho et al.(2013), menjelaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi memiliki ciri-ciri diantaranya yaitu, mereka mengerjakan tugas dengan fokus, merasa tergabung dalam kelompok kerja, tidak merasakan tekanan dalam pekerjaan karena mereka merasa mampu mengatasi tugas tersebut, dan memiliki inovasi terhadap pekerjaannya sehingga menyukai adanya tantangan. Kebalikan dari hal tersebut, Wagner & Koob (2022) menyatakan karyawan yang memiliki *work engagement* rendah menunjukkan perilaku sering menunda pekerjaan karena kurangnya perhatian terhadap aan tersebut, merasa bosan dengan tugas yang dijalankan,

mudah merasa lelah saat bekerja, dan kurangnya inovasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga perencanaan kerja menjadi kurang maksimal dan hasil kerja menjadi tidak optimal. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa *work engagement* memiliki peran penting dalam produktivitas perusahaan.

Studi Pendahuluan dilakukan melalui wawancara dengan Kepala bagian produksi, tiga karyawan masing-masing pada bagian produksi *injection* dan *non injection*, serta kepada salah satu staf HRD. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan Kepala Bagian Produksi, diketahui bahwa saat jam kerja berlangsung, karyawan serius menjalankan tugas yang diberikan agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Wawancara juga dilakukan pada perwakilan karyawan dari divisi produksi *injection*, beliau mengemukakan bahwa dirinya merasa nyaman dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, selain itu pada bagian produksi ini meskipun target produksi yang diberikan perusahaan cukup tinggi namun atasan mereka tidak terlalu menekannya. Hal tersebut membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan target pekerjaan dengan optimal. Karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman, beliau mengatakan bahwa perusahaan memperhatikan keselamatan dan kenyamanan karyawan terutama bagian produksi ini dengan selalu mengecek mesin yang digunakan dan menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan. Karyawan juga memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja. Karena hal tersebut, karyawan dapat menikmati dalam menjalankan tugasnya dan mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi. Wawancara juga dilakukan pada HRD, menurut beliau karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dengan selalu datang tepat waktu. Perusahaan juga menyediakan jaminan Kesehatan bagi karyawan dan sangat peduli dengan keselamatan kerja karyawan. Hal ini yang membuat karyawan merasa aman dan terikat dengan pekerjaannya.

Interaksi positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* dapat mengarah kepada kondisi *full engagement* pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut, *Psychological Capital* menjadi fokus dalam penelitian karena kesesuaian dengan fenomena yang peneliti temukan di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada Kepala bagian produksi *injection* dan *springbed*, diketahui bahwa saat masa setelah pandemi, keadaan perusahaan mulai kembali normal dan mulai banyak permintaan barang yang harus dipenuhi, setelah sebelumnya di masa pandemi mengalami penurunan produksi. Hal tersebut tentunya menambah beban kerja bagi karyawan dan tidak jarang banyak karyawan yang harus lembur untuk menyelesaikan target, akan tetapi karyawan cepat menguasai keadaan dan menjalankan tugasnya dengan baik. Wawancara juga dilakukan pada perwakilan karyawan bagian produksi diketahui bahwa mereka yakin dengan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang terjalin dengan baik membuat karyawan produksi merasa nyaman dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan keselamatan dan kenyamanan karyawan terutama bagian produksi ini dengan selalu mengecek mesin yang digunakan dan menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan, hal ini membuat karyawan dapat menikmati dalam menjalankan tugasnya, yang akhirnya dapat menumbuhkan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya.

Menurut Bakker dan Leiter (2010), terdapat tiga hal yang mempengaruhi *work engagement*, diantaranya yaitu *job demand*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job Demands* atau tuntutan kerja merujuk pada aspek-aspek dalam pekerjaan yang menuntut energi

dan sumber daya karyawan. *Job Resources*, atau sumber daya kerja merupakan faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. *Personal Resources* merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak yang baik bagi lingkungannya. Aspek ini meliputi *self efficacy*, optimisme, dan resiliensi. Berdasarkan dari beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yang telah disebutkan, *personal resource* menjadi faktor yang berkorelasi dengan *psychological capital*. Menurut Sweetman & Luthans (2010) menjelaskan bahwa *personal resources* memiliki konsep yang sama dengan *psychological capital*. Hal tersebut menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*

Psychological capital merupakan suatu bagian dari psikologis positif yang dimiliki setiap individu dan berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang yang ditandai dengan keyakinan individu (*self efficacy*) untuk menyelesaikan pekerjaan, tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil, memiliki pengharapan yang positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan masa yang akan datang, dan mampu bangkit dalam menghadapi berbagai permasalahan (*Resilience*) yang timbul untuk mencapai keberhasilan (Luthans et al., 2007). Sependapat dengan Peterson et al. (2011) yang menyatakan bahwa *Psychological Capital* adalah sikap positif individu yang terdiri atas efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi yang mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan individu. Adanya motivasi individu dalam bekerja dan kemauan untuk berusaha dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan individu. *Psychological Capital* juga dapat didefinisikan sebagai sikap positif baik secara pribadi maupun tingkat organisasi yang dapat meningkatkan kinerja individu. (Cavus & Kapusuz, 2015). Peningkatan kinerja individu akan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai *Psychological Capital* dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* adalah sikap positif yang dimiliki individu yang dapat membantu individu tersebut dapat berkembang yang ditandai dengan *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*.

Psychological capital memiliki empat dimensi menurut Luthans et al. (2007) yaitu *Self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas. *Hope* merupakan keyakinan individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Optimism* merupakan keyakinan yang dimiliki individu bahwa dirinya bisa menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan. *Resilience* merupakan kemampuan individu untuk menghadapi kesulitan dan bangkit kembali dari kondisi yang tidak menyenangkan tersebut

Penelitian terkait *work engagement* tidak sedikit telah dilakukan pada penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang serupa diantaranya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Herlina & Izzati (2021), mengenai “Hubungan Self Esteem dengan *Work Engagement* pada Pegawai Dinas X. Iswati & Mulyana (2021), juga melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Kualitas Hubungan Kerja dengan *Work Engagement* pada Karyawan Perusahaan X”. Penelitian juga dilakukan oleh Wagner & Koob (2022), mengenai “*The Relationship Between Leader-Member Exchange and Work Engagement in Social Work: A Mediation Analysis of Job Resources*”, penelitian ini dilakukan pada pekerja sosial yang diambil dari beberapa organisasi di Jerman.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, menunjukkan terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terkait variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas yang digunakan yaitu *self esteem*, kualitas kehidupan

kerja, dan *leader member exchange*. Sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu *psychological capital*. Penelitian ini berfokus pada variabel *psychological capital* dan *work engagement*. Hal ini dikarenakan pada tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian menggunakan variabel tersebut dan menjadi keterbaruan dalam penelitian ini.

Penelitian ini memfokuskan pada variabel *psychological capital* dan *work engagement*. Hal ini dikarenakan di tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian yang meneliti terkait hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* khususnya pada karyawan produksi. Perusahaan yang menjadi tempat penelitian juga membutuhkan hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan mengidentifikasi apakah *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan produksi dapat meningkatkan *work engagement* nya.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijabarkan oleh peneliti diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT. X

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam penelitiannya mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data yang digunakan, serta hasil dari data yang digunakan. (Garaika & Darmanah, 2019). Bentuk penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Penelitian ini menggunakan analisis korelasional untuk mengetahui hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*

Sampel/Populasi

Teknik Sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan suatu teknik dimana semua anggota populasi digunakan sebagai subjek penelitian (Ahyar et al., 2020). Berdasarkan pernyataan tersebut, penelitian ini menggunakan subjek karyawan produksi yang berstatus sebagai karyawan tetap dengan masa kerja minimal dua tahun yang berjumlah 120 karyawan, dengan ketentuan sampel uji coba (*tryout*) sebanyak 30 karyawan dan 90 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian

Pengumpulan Data

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala ukur psikologis. Sistem penilaian dalam skala ukur psikologis ini menggunakan skala *likert* yang terdiri atas beberapa pertanyaan mengenai *psychological capital* dan *work engagement*, dengan beberapa alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen penelitian ini, menggunakan aitem atau pernyataan yang berbentuk aitem *favourabel* dan *unfavourable*.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini disusun berdasarkan teori dan dimensi *work engagement* menurut Bakker & Leiter (2010) yaitu *Vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). dan Skala *Psychological capital* yang disusun berdasarkan teori dan dimensi *psychological capital* menurut Luthans et al. (2007) yaitu *Self Efficacy*, *Optimism*, *Hope*, dan *Resilience*

Definisi operasional *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sikap individu yang ditunjukkan baik secara fisik maupun mental dimana individu secara aktif terlibat dan terikat dengan pekerjaannya. Definisi operasional *psychological capital* yaitu sikap positif yang dimiliki individu untuk dapat berkembang yang ditandai dengan adanya kepercayaan diri dengan kemampuan yang dimiliki, adanya keinginan untuk sukses dan memiliki cara untuk mencapai tujuan, keyakinan individu untuk mendapatkan hasil yang positif, dan kemampuan individu untuk bangkit dalam kesulitan yang ada.

Berdasarkan hasil *try out* pada dua skala yang telah dilakukan pada 30 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang dapat membuktikan seberapa besar keakuratan dari instrumen. Instrumen dapat dikatakan valid apabila setiap butir aitem yang dibuat mencapai nilai koefisien lebih dari 0,30 (Azwar, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Hasil uji validitas skala *Work Engagement* dengan menggunakan r hitung $\geq 0,30$ menghasilkan 23 aitem pernyataan yang memiliki skor *corrected aitem-total correlation* lebih dari 0,30 sehingga aitem ini dapat digunakan dalam penelitian. Terdapat 7 aitem pernyataan yang memiliki daya beda rendah dari total 30 item, sehingga dinyatakan tidak valid dan digugurkan sehingga tidak digunakan untuk penelitian. Pernyataan valid tersebut memiliki rentang sebesar 0,343-0,632. Sedangkan jumlah aitem tidak valid pada Skala *psychological capital* adalah 5 aitem dari total 30 aitem sehingga dapat diketahui bahwa aitem valid untuk skala *psychological capital* sebanyak 25 aitem. Pernyataan valid tersebut memiliki rentang sebesar 0,357-0,614.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan konsistensi dari suatu alat ukur (Azwar, 2017). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*, untuk melihat dan mengidentifikasi sejauh mana aitem yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang sama. Nilai *Alpha Cronbach* berkisar antara 0 hingga 1,00 dimana semakin mendekati angka 1 maka menunjukkan reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2017). Pengujian reliabilitas yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS 25.0 for windows. Hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel *Work Engagement* sebesar 0,888 dan variabel *Psychological Capital* sebesar 0,902 sehingga kedua variabel tersebut dikatakan reliabel karena hasil yang didapat termasuk dalam kategori reliabel dan sangat reliabel

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi *product moment* dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik *product moment correlation* (Karl Pearson) untuk mengetahui hubungan dua variabel yang diteliti. Teknik korelasi *pearson product moment* merupakan analisis yang digunakan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis dari variabel yang sedang diteliti. Hubungan antar variabel memiliki hubungan yang signifikan memiliki taraf signifikansi sebesar 5% atau ($P > 0,05$). Sebaliknya jika nilai antar variabel kurang dari 0,05 ($P < 0,05$) maka hubungan antar variabel tidak signifikan atau tidak terdapat hubungan. (Sugiyono, 2013). Analisis korelasi *product moment* dapat dijalankan apabila data telah memenuhi asumsi yaitu berdistribusi normal. Oleh sebab itu, sebelum melakukan uji hipotesis diperlukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Pada penelitiannya ini, uji normalitas Kriteria dalam uji normalitas yaitu data yang memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dapat dikatakan memiliki distribusi normal. Sebaliknya nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) memiliki arti data tidak berdistribusi normal.

Hasil

Deskripsi data pada penelitian meliputi nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), serta nilai standart deviasi. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|----------|----------------|
| PSYCHOLOGICAL CAPITAL | 90 | 90.00 | 124.00 | 107.5333 | 9.01210 |
| WORK ENGAGEMENT | 90 | 85.00 | 110.00 | 95.4444 | 6.43221 |

Berdasarkan hasil tabel deskripsi diatas, diketahui bahwa dari 90 subjek yang digunakan, didapatkan hasil rata-rata untuk variabel *psychological capital* sebesar 107,5333 dan pada variabel *work engagement* sebesar 95,4444. Hasil rata-rata pada *psychological capital* masuk pada kategori sangat tinggi dan pada *work engagement* juga menunjukkan hasil yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat karena kedua variabel menunjukkan hasil rata-rata rentang skor yang sama yakni sangat tinggi. Nilai tertinggi pada variabel *psychological capital* sebesar 124 sedangkan nilai terendah sebesar 90, dan pada variabel *work engagement* nilai tertinggi sebesar 110 sedangkan nilai terendah sebesar 85.

Nilai standar deviasi yang didapat pada variabel *psychological capital* sebesar 9.01210, sedangkan pada variabel *work engagement* sebesar 6.43221. Berdasarkan hasil nilai standar deviasi yang telah diperoleh, dapat diketahui bahwa data penelitian memiliki variasi yang beragam karena subjek yang digunakan memiliki rentang usia, jenjang pendidikan, dan masa bekerja yang berbeda-beda.

Peneliti melakukan pengkategorian data pada variabel *psychological capital* dan *work engagement*. Berikut merupakan pengkategorian data menurut Azwar (2017) yaitu:

Tabel 2. Pedoman Pengkategorian

| Interval | Kategori |
|--|----------|
| $X \geq \text{Mean} + \text{SD}$ | Tinggi |
| $\text{Mean} - \text{SD} \leq x < \text{Mean} + \text{SD}$ | Sedang |
| $X < \text{Mean} - \text{SD}$ | Rendah |

Hasil pengkategorian pada variabel *psychological capital* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Kategorisasi Tingkat *Psychological Capital*

| Interval | Kategori | Frekuensi | Presentase |
|-------------------|----------|-----------|------------|
| $x \geq 116$ | Tinggi | 15 | 16,6 % |
| $98 \leq x < 116$ | Sedang | 67 | 74,4 % |
| $x < 98$ | Rendah | 8 | 9 % |
| Total | | 90 | 100 % |

Hasil pengkategorian variabel *psychological capital* diketahui bahwa terdapat 15 karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi, 67 karyawan dengan tingkat *psychological capital* sedang, dan 8 karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang rendah.

Peneliti juga melakukan pengkategorian pada variabel *work engagement* diantaranya sebagai berikut :

Tabel 4. Kategorisasi Tingkat *Work Engagement*

| Interval | Kategori | Frekuensi | Presentase |
|-------------------|----------|-----------|------------|
| $x \geq 101$ | Tinggi | 17 | 19 % |
| $89 \leq x < 101$ | Sedang | 63 | 70 % |
| $x < 89$ | Rendah | 10 | 11 % |
| Total | | 90 | 100 % |

Hasil pengkategorian variabel *work engagement* diketahui bahwa terdapat 17 karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi, 63 karyawan dengan tingkat *work engagement* sedang, dan 10 karyawan dengan tingkat *work engagement* yang rendah.

Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari setiap variabel dalam hal ini *psychological capital* dan *work engagement* berdistribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan memiliki distribusi normal apabila signifikansi nya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Azwar, 2017).

Tabel 5. Kategori Distribusi Normal Data

| Nilai Signifikansi | Keterangan |
|---------------------|----------------------------|
| $\text{Sig} > 0.05$ | Berdistribusi Normal |
| $\text{Sig} < 0.05$ | Tidak Berdistribusi Normal |

Berdasarkan kategori dalam tabel diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolomogorov smirnov* terhadap variabel *psychological capital* dan *work engagement* adalah sebagai berikut

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Nilai Sig. | Keterangan |
|------------------------------|------------|---------------------------|
| <i>Psychological Capital</i> | 0.200 | Data Berdistribusi Normal |
| <i>Work Engagement</i> | 0.200 | Data Berdistribusi Normal |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *psychological capital* dan *work engagement* yaitu sebesar 0,200, dimana nilai signifikansi kedua variabel ini lebih dari 0,05 artinya kedua variabel tersebut memiliki data yang berdistribusi normal.

b.Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel *psychological capital* memiliki hubungan yang linear dengan *work engagement* atau tidak. Data penelitian akan diuji dengan menggunakan *test for linearity* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Data dapat dikatakan linear apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka data dapat dikatakan tidak linear (Garaika & Darmanah, 2019).

Tabel 7. Kategorisasi Linearitas Data

| Nilai Signifikansi | Keterangan |
|--------------------|------------------------------|
| Sig<0,05 | Distribusi Data Linear |
| Sig>0,05 | Distribusi Data Tidak Linear |

Hasil yang diperoleh pada uji linearitas terhadap kedua variabel menggunakan *Test for Linearity* adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

| Variabel | Sig(p) | Keterangan |
|---|--------|------------|
| <i>Work Engagement*</i> <i>Psychological Capital</i> | 0,000 | Linear |

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *psychological capital* dan *work engagement* sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ($p > 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* dan *work engagement* memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini adalah *psychological capital* dengan *work engagement* serta membuktikan kebenaran dari hipotesa dalam penelitian. Hipotesis yang akan dibuktikan pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada Karyawan Produksi PT.X”.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Uji hipotesis digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antaran dua variabel dan dinyatakan dengan besaran korelasi (r) (Sugiyono, 2013). Besaran korelasi (r) memiliki rentang nilai mulai 0 sampai dengan 1, seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Kriteria Koefisien Korelasi

| Interval | Tingkat Hubungan |
|------------|-----------------------|
| 0.00-0.199 | Hubungan sangat lemah |
| 0.20-0.399 | Hubungan lemah |
| 0.40-0.599 | Hubungan cukup |
| 0.60-0.799 | Hubungan kuat |
| 0.80-1.00 | Hubungan sangat kuat |

Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai p atau signifikansinya menunjukkan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sedangkan apabila nilai signifikansinya menunjukkan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan. Berdasarkan kriteria tersebut, berikut adalah hasil korelasi menggunakan *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

| Nilai Signifikansi | Keterangan |
|--------------------|---------------------------|
| Sig<0.05 | Hubungan Signifikan |
| Sig>0.05 | Hubungan Tidak Signifikan |

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT.X . Hasil perhitungan uji hipotesis yang dilakukan antara kedua variabel tersebut menggunakan analisis korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

| Variabel | Pearson Correlation | Nilai Sig. | Keterangan |
|------------------------------|---------------------|------------|---------------------|
| <i>Psychological Capital</i> | 0.748** | 0.000 | Hubungan Signifikan |
| <i>Work Engagement</i> | 0.748** | 0.000 | Hubungan Signifikan |

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Psychological Capital* dan *Work Engagement* yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), artinya hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT.X” dapat diterima.

Berdasarkan pada perhitungan hasil korelasi manunjukkan hasil koefisien korelasi antara *psychological capital* dengan *work engagement* sebesar 0,748 ($r=0,748$), hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara *psychological capital* dengan

work engagement dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat. Pada penelitian ini, koefisien korelasi yang dihasilkan memiliki hubungan yang positif dan searah, artinya semakin tinggi *psychological capital* karyawan, maka akan semakin tinggi juga *work engagement* pada karyawan produksi PT.X, begitu juga sebaliknya apabila *psychological capital* semakin rendah maka akan semakin rendah juga *work engagement* karyawan produksi PT.X

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel *psychological capital* dengan variabel *work engagement* pada karyawan produksi PT.X. Hipotesis dari penelitian ini yaitu "terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT.X". Hipotesis tersebut diuji dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 90 karyawan produksi, diperoleh signifikansi sebesar 0,000 (Sig<0,05), artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil uji hipotesis menggunakan *pearson product moment* memperoleh hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,748 (r=0,748), apabila disesuaikan dengan kriteria koefisien korelasi, maka dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara variabel *psychological capital* dengan *work engagement* dalam penelitian ini termasuk dalam kategori kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan produksi di PT.X tergolong kuat.

Nilai koefisien korelasi (r) pada hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan tingkat hubungan dan adanya tanda positif atau negatif. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang searah, berlawanan dengan hal tersebut tanda negatif menunjukkan hubungan yang tidak searah atau berlawanan. Pada penelitian ini nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,748 (r=0,748), menunjukkan tanda positif sehingga dapat diartikan terdapat hubungan searah pada variabel *psychological capital* dengan *work engagement*. Hubungan variabel yang searah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan produksi, begitupun sebaliknya apabila semakin rendah tingkat *psychological capital* maka semakin rendah juga *work engagement* pada karyawan produksi.

Hasil uji hipotesis pada penelitian menunjukkan hubungan yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* pada karyawan produksi akan meningkatkan keterikatan karyawan pada pekerjaannya. Hal ini disebabkan ketika karyawan memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan, optimis terhadap diri sendiri dan pekerjaan, dan keyakinan diri, mereka akan termotivasi untuk mencapai tujuan, merasa yakin bahwa usaha yang mereka lakukan akan membuahkan hasil, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal inilah yang akan mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif dalam tugas-tugas mereka dan berupaya memberikan yang terbaik (Zamralita & Pri, 2017). Dengan demikian, *psychological capital* yang ada pada karyawan produksi PT.X dapat menciptakan berbagai efek positif pada pekerjaan yang dijalani dan mengarahkan untuk tercapainya *work engagement* pada karyawan. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wirawan et al.(2020) yang menyatakan bahwa *psychological capital* memberikan pengaruh positif bagi karyawan dalam peningkatan *work engagement* nya.

Perilaku karyawan yang ditemukan oleh peneliti di lapangan menunjukkan bahwa karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti sebelumnya. Karyawan produksi PT.X memiliki komitmen yang tinggi terhadap jadwal dan deadline. Mereka berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengoptimalkan produktivitas untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Saat jam kerja berlangsung, karyawan juga serius menjalankan tugasnya agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, mereka juga terlibat secara aktif dalam kerjasama tim dan berkontribusi secara positif dalam mencapai tingkat kualitas produksi yang optimal. Adanya sistem kekeluargaan yang diterapkan oleh perusahaan membuat karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja. Hal tersebut membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan target pekerjaan dengan optimal

Work engagement merupakan sikap positif dan adanya motivasi intrinsik individu untuk melakukan pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (Bakker & Leiter, 2010). Karyawan yang memiliki perasaan positif dan motivasi dalam bekerja akan bekerja dengan semangat, dedikasi dalam melakukan pekerjaan, dan merasa larut dalam pekerjaan yang dilakukan, sehingga akan meningkatkan kinerja yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan. Nugroho et al. (2013), menjelaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi, mereka akan mengerjakan tugas dengan fokus, merasa tergabung dalam kelompok kerja, tidak merasakan tekanan dalam pekerjaan karena mereka merasa mampu mengatasi tugas tersebut, dan memiliki inovasi terhadap pekerjaannya sehingga menyukai adanya tantangan.

Terdapat tiga dimensi dalam *work engagement* menurut (Bakker & Leiter, 2010) yaitu *vigor*, dimensi ini ditandai dengan adanya semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan adanya ketahanan ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. *Dedication*, dimensi ini mengacu pada adanya perasaan bangga, antusias, dan menganggap pekerjaannya merupakan sebuah tantangan yang harus diselesaikan. *Absorption*, merupakan keterlibatan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan, dimana mereka berkonsentrasi penuh saat bekerja dan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan yang dilakukan.

Dimensi *vigor* ditunjukkan oleh karyawan dengan adanya semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. *Dedication* ditunjukkan pada beberapa waktu, karyawan berkesempatan untuk mendapatkan tugas baru atau berbeda dengan apa yang selalu dikerjakannya, mereka menganggap hal ini sebagai tantangan dan peluang untuk menambah ilmu dan pengalaman mereka. Karyawan juga bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan sekarang, mereka merasa memiliki peranan penting dalam produktivitas perusahaan. Dimensi *Absorption* ditunjukkan dengan adanya lingkungan kerja yang kekeluargaan, dimana karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, menjadikan karyawan merasa nyaman menjalankan tugasnya dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Selain itu perusahaan juga mengutamakan keselamatan dan kenyamanan karyawan, karena hal tersebut karyawan dapat menikmati dalam menjalankan tugasnya dan mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi

Faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* salah satunya adalah *personal resources* yang meliputi *self efficacy*, *optimism*, dan *resilience*. Menurut Sweetman & Luthans (2010), *personal resources* memiliki konsep yang sama dengan *psychological capital*. Karakteristik dalam *psychological capital* diantaranya *self efficacy*, optimisme, harapan, dan

resiliensi dapat memfasilitasi *work engagement* dalam membantu karyawan untuk memiliki tingkat *engagement* yang tinggi dalam pekerjaannya.

Psychological Capital merupakan sikap positif yang dimiliki individu untuk membantu individu tersebut dapat berkembang yang ditandai dengan keyakinan individu (*self efficacy*) untuk menyelesaikan pekerjaan, tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil, memiliki pengharapan yang positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan masa yang akan datang, dan mampu bangkit dalam menghadapi berbagai permasalahan (*Resilience*) yang timbul untuk mencapai keberhasilan (Luthans et al., 2007). *Psychological capital* penting bagi pengembangan diri seseorang dalam menghadapi berbagai situasi di dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* adalah sikap positif yang dimiliki individu yang dapat membantu individu tersebut dapat berkembang yang ditandai dengan *self efficacy, hope, optimism, dan resilience*.

Aditama & Wibowo (2022) menyebutkan bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan sering merasakan energi positif saat bekerja. Meningkatnya *psychological capital* pada karyawan tentunya juga akan meningkatkan nilai-nilai potensial yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi mampu menghadapi tantangan dan lebih adaptif untuk bertindak dengan kapasitas yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. Hal ini akan menstimulasi munculnya *work engagement* yang dimiliki dan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Berlawanan dari karakteristik individu dengan *psychological capital* yang tinggi, individu dengan *psychological capital* rendah cenderung cepat menyerah dan sulit mengatasi kegagalan yang mereka alami. Mereka mudah merasa kewalahan, tidak percaya diri menghadapi situasi yang menantang, dan sering meragukan kemampuannya untuk mencapai tujuan (Abbas & Raja, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan memiliki *work engagement* yang cukup tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang ditetapkan. Karyawan juga disiplin terhadap *deadline*, mereka berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mengoptimalkan produktivitas untuk mencapai target produksi yang optimal. Ketika melakukan pekerjaannya, karyawan juga bertanggung jawab terhadap kualitas produk yang dihasilkan, sehingga karyawan serius ketika menjalankan tugasnya. Selain itu, karyawan merasa bangga dengan kontribusinya dalam menghasilkan produk dan merasa memiliki peran penting dalam proses produksi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan produksi PT.X memiliki *psychological capital* yang cukup tinggi untuk mempengaruhi keterikatan kerjanya. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan diri tinggi akan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Karyawan juga memiliki tingkat ketahanan yang tinggi terhadap kesulitan dan cepat beradaptasi dengan perubahan, hal ini dibuktikan di masa endemi seperti saat ini, dimana perusahaan mulai menerima banyak permintaan barang yang tentunya hal ini akan menambah beban produksi. Kondisi tersebut tidak menyurutkan semangat karyawan, mereka cepat beradaptasi dan memikirkan banyak cara untuk tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah

ditentukan. Selain itu, karyawan menganggap setiap situasi atau hambatan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai aspek pada variabel *work engagement*, diketahui nilai rata-rata aspek *vigor* sebesar 4,17. Nilai rata-rata aspek *dedication* sebesar 4,14. Rata-rata nilai pada aspek *absorption* sebesar 4,12. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *vigor* memiliki nilai rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan dua aspek lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dorongan untuk melakukan pekerjaan, kemauan untuk berusaha penuh, dan mampu menghadapi kesulitan saat bekerja merupakan salah satu bagian penting pada karyawan produksi PT.X. Hal tersebut juga sejalan dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana karyawan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan juga disiplin terhadap *deadline* pekerjaan yang ditetapkan sehingga mereka selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, ketika mendapatkan kesulitan karyawan juga mencoba berbagai alternatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Nilai rata-rata aspek *dedication* sebesar 4,14, termasuk pada kategori sedang dalam ketiga aspek *work engagement*. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan produksi PT.X memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya, dimana karyawan merasa bangga, antusias, dan tertantang dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan antusias dalam melakukan tugasnya, ketika mendapatkan tugas baru, mereka menganggap bahwa hal tersebut sebagai sebuah tantangan dimana mereka harus mempunyai strategi yang efektif agar dapat menyelesaikannya sesuai target yang ditetapkan. Karyawan juga merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini karena menganggap bahwa bagian produksi merupakan bagian paling penting bagi perusahaan.

Berdasarkan nilai rata-rata ketiga aspek *work engagement*, aspek *absorption* memiliki nilai yang rendah dibandingkan dua aspek lainnya, yaitu sebesar 4,12. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman membuat mereka enggan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Namun terdapat beberapa karyawan yang sering merasa teralihkan fokusnya pada hal lain disekitarnya dan merasa keberatan apabila harus meluangkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja.

Peneliti juga melakukan analisis terhadap variabel *psychological capital*, diketahui bahwa pada dimensi *resilience* memiliki rata-rata sebesar 4,21. Nilai rata-rata pada dimensi *optimism* sebesar 4,19. Rata-rata pada dimensi *self efficacy* sebesar 4,17. Serta rata-rata pada dimensi *hope* sebesar 4,16. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa aspek *resilience* memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,21, dibandingkan dengan ketiga aspek lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki ketahanan yang kuat saat mengalami kesulitan dan mampu beradaptasi dalam menghadapi perubahan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan baik itu positif maupun negatif. Hal tersebut diketahui ketika di masa endemi seperti saat ini, dimana perusahaan mulai menerima banyak permintaan barang yang tentunya hal ini akan menambah beban produksi. Melalui situasi tersebut, karyawan mulai beradaptasi dengan memikirkan berbagai alternatif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah

ditetapkan. Selain itu, karyawan menganggap setiap situasi atau hambatan yang dihadapinya sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang.

Rata-rata aspek *optimism* sebesar 4,19, nilai ini termasuk kategori sedang dalam empat aspek *psychological capital*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi memiliki atribusi positif dalam diri pada situasi apapun. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ketika dihadapkan dengan tugas yang sulit atau hambatan dalam pekerjaannya, mereka dapat menyelesaikan hal tersebut dengan tenang. Karyawan juga cenderung mencari solusi daripada terjebak dalam masalah serta melihat sisi positif dari masalah yang dihadapi.

Nilai rata-rata aspek *self efficacy* sebesar 4,17 yang termasuk nilai sedang dalam empat aspek *psychological capital*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan produksi memiliki keyakinan kuat pada kemampuan yang mereka miliki dalam mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, karyawan memiliki keyakinan kuat bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target, selain itu karyawan juga percaya pada kemampuan yang dimilikinya dapat mengatasi tantangan, serta yakin bahwa kontribusi yang mereka berikan memiliki nilai dan dampak positif bagi perusahaan.

Nilai rata-rata terendah diantara keempat aspek *psychological capital* yaitu pada dimensi *hope*, sebesar 4,16. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya tingkat keyakinan mengenai hasil yang diinginkan dapat terwujud. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan produksi tidak memiliki rencana perkembangan karir mereka di dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan juga kurang memfasilitasi mereka terkait dengan pemberian pelatihan-peatihan yang memungkinkan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan berani untuk mencoba hal-hal baru.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang searah dan positif dengan *work engagement* sehingga dapat dikatakan semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula *work engagement* yang ditampakkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paek et al.(2015) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan maka akan tinggi pula *work engagement* nya. Karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung akan terikat dengan pekerjaannya dan menunjukkan adanya kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang efektif. Hal ini selaras dengan penelitian ini, karyawan produksi memiliki ketahanan dan kemampuan dalam mengatasi tantangan serta hambatan yang muncul dalam pekerjaan, sehingga mereka akan lebih percaya diri dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas produksi, hal ini yang akan mempengaruhi *work engagement* nya.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Hadi (2019) juga menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Dimensi dalam *psychological capital* diantaranya yaitu *self efficacy*, *Hope*, *Optimis*, *Recilience* dapat membantu meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh (Kotzé, 2018), memperoleh hasil bahwa *psychological capital* berhubungan positif dengan *work engagement*. Semakin tinggi tingkat *psychological capital* pada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *work engagement* mereka.

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa karyawan dalam penelitian mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta dapat bertahan ketika

dihadapkan dalam suatu masalah. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana karyawan produksi PT.X memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan, optimis terhadap diri sendiri dan pekerjaan, dan keyakinan diri, mereka akan termotivasi untuk mencapai tujuan, merasa yakin bahwa usaha yang mereka lakukan akan membuahkan hasil, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal inilah yang akan mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif dalam tugas-tugas mereka dan berupaya memberikan yang terbaik terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian milik Nordin et al. (2019), hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Psychological capital* secara signifikan mempengaruhi *Work engagement* pada karyawan di Perusahaan X. Artinya, ketika karyawan memiliki tingkat *Psychological capital* yang tinggi, mereka akan lebih fleksibel dan adaptif untuk bertindak dengan berbagai kapasitas yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka yang selalu berubah. Hal ini yang akan mengarahkan tercapainya *work engagement* pada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti telah sesuai dan mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan searah antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan produksi perusahaan PT.X

Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang tergolong kuat dengan *work engagement*. Hal tersebut diketahui berdasarkan hasil uji menggunakan *pearson product moment* dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,748 ($r=0,748$). Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* selain *psychological capital* yaitu *job resources* seperti dukungan organisasi dan kompensasi, yang kedua yaitu *job demands* (Bakker & Leiter, 2010)

Aditama & Wibowo (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *psychological capital* berperan sebesar 40% terhadap *work engagement*. 60% sisanya dipengaruhi faktor lainnya seperti faktor demografis, *job resources*, dan *job demands*. Penelitian ini hanya berfokus pada *psychological capital* sehingga faktor lain yang belum diteliti yaitu *job resources*, *job demands*, dan faktor demografi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Hal ini dapat dimaknai bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi “terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT.X” dapat diterima.

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,634 ($r=0,634$) yang artinya hubungan korelasi antar variabel termasuk dalam kategori kuat dan bersifat searah. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *work engagement* nya, begitupun sebaliknya apabila semakin rendah *psychological capital*, maka akan semakin rendah juga *work engagement* pada karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran, diantaranya yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian yang menguji hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat *work engagement* pada karyawan produksi. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan *work engagement* karyawan produksi melalui peningkatan *psychological capital* nya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan dapat melakukan beberapa Langkah, diantaranya yaitu memberikan dukungan dan pengakuan kepada karyawan. Dukungan ini dapat berasal dari manajemen dengan tujuan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan. Pemberian insentif yang sesuai sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras mereka juga dapat membuat karyawan merasa *engaged* dengan pekerjaannya dan mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan atau program pengembangan diri bagi karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan memperkuat rasa keterlibatan karyawan dengan pekerjaan mereka.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan *psychological capital* dan *work engagement*, sehingga tidak semua faktor lain dapat diketahui kontribusinya secara pasti. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian untuk mengetahui faktor lain selain menggunakan variabel *psychological capital*. Beberapa faktor lain tersebut diantaranya yaitu *job resources* dan *job demand*. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memakai sampel penelitian yang lebih besar, misalnya menggunakan karyawan dari setiap divisi perusahaan yang tidak hanya berfokus pada satu divisi saja.

Daftar Pustaka

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. *Canadian Journal of Administrative Science*, 32(2), 128–138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>
- Aditama, R. F., & Wibowo, D. H. (2022). Peran Psychological Capital Sebagai Prediktor Work Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial. *Psikoborneo : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 711–720. <https://ocs.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/9135>
- Ahyar, H., Andriani, H., & Sukmana, D. J. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Issue March). CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Akbar, R. A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement Pada Karyawan Laksmi Muslimah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41429>
- 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(2012). <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v15i1.7029>
- Azwar. (2016). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development Internatioal*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Dewi, N. K., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2019). Pengaruh Job Characteristics Dan Leader

- Member Exchange (LMX) Terhadap Work Engagement Di PT Elang Perdana Tyre Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 430–440. [/https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.430](https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.430)
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. Hira Tech.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200>
- Herlina, D. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Self- Esteem Dengan Work Engagement Pada Pegawai Dinas “ X .” *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–15. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41221>
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT . X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41684>
- Januardha, J., & Nurwidawati, D. (2014). Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah “X.” *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 5(1), 38. <https://doi.org/10.26740/jppt.v5n1.p38-44>
- Kotzé, M. (2018). The Influence of Psychological Capital , Self-Leadership , and Mindfulness on Work Engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2). <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital : Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT . Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Agora*, 6(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6485>
- Nadia, & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Work Engagement Pada Pegawai. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 171–182. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46795>
- Nordin, N. A., Rashid, Y., Panatik, S. A., & Rashid, A. H. (2019). Relationship Between Psychological Capital and Work Engagement. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 6–12. [/https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1115](https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1115)
- Nugroho, D. A., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT . Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2). <https://doi.org/10.14710/jpu.12.2.192-202>
- Paek, S., Schuckert, M., Terry, T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees ’ psychological capital important ? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- Ramdhani, G. F., & Ratnasawitri, D. (2017). *Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X Di Bogor*. 6(1), 199–205. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work Engagement : On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46. <https://doi.1080/1359432X.2010.515981>
- Siregar, R., & Widyawati, D. (2016). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap

- Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5(2). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/1582>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: psychological capital and work engagement. In *In : Bakker, A.B., Leiter, M.P. (Eds.) Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 54–68). Psychology Press.
- Wagner, B., & Koob, C. (2022). The Relationship Between Leader-Member Exchange and Work Engagement in Social Work: A Mediation Analysis of Job Resources. *Heliyon*, 8(1), e08793. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08793>
- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The Effect of Authentic Leadership and Psychological Capital on Work Engagement : The Mediating Role of Job Satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 1139–1154. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>
- Yudha, D., & Fikri, H. T. (2015). Hubungan Employee Engagement Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.24036/rapun.v6i1.6645>
- Zamralita, & Pri, R. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>