

Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. X

The Relationship between Psychological Capital and Work Engagement in Employess of PT. X

Difina Aldiza Pradini

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: difina.19131@mhs.unesa.ac.id

Desi Nurwidawati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: desinurwidawati@unesa.ac.id

Abstrak



PT. X merupakan perusahaan yang berupaya meningkatkan kualitas produk untuk menghadapi persaingan pasar. Oleh karena itu, PT. X memerlukan karyawan yang mampu terikat dengan pekerjaannya atau disebut dengan *Work engagement*. *Work engagement* memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. *Work engagement* dipengaruhi oleh *personal resources*, salah satunya adalah *psychological capital*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek pada penelitian ini berjumlah 75 karyawan produksi divisi HS dengan minimal kerja 2 tahun. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala psikologis *psychological capital* dan skala *work engagement*. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson *product moment*. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), dimana hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan *psychological capital* dan *work engagement* memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan.

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

Abstract

PT X is a company that strives to improve product quality to face market competition. Therefore, PT X requires employees who are able to bond with their work or called *Work engagement*. *Work engagement* has a positive impact on employee performance. *Work engagement* is influenced by *personal resources*, one of which is *psychological capital*. This study aims to determine the relationship between *psychological capital* and *work engagement* in PT X employees. This study uses quantitative research methods. The subjects in this study amounted to 75 production employees of the HS division with a minimum of 2 years of work. The research instruments used were *psychological capital scale* and *work engagement scale*. The data analysis technique in this study used the *Pearson product moment correlation test*. The results of data analysis show a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), which indicates a significant relationship between *psychological capital* and *work engagement*. The correlation coefficient value obtained is 0.725. This shows *psychological capital* and *work engagement* have a unidirectional relationship. The higher the *psychological capital* owned by employees, the higher the *work engagement* of employees.

Key word : *Psychological Capital, Work Engagement, Employee*

Article History	 
<i>Submitted : 05-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 06-07-2023</i>	
<i>Accepted : 06-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Sumber Daya Manusia dipandang sebagai aset dari suatu organisasi. Keberhasilan organisasi bukan hanya bergantung dengan ketersediaan sumber daya alam, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM memiliki peran penting dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian suatu organisasi. SDM menjadi penentu utama dalam perkembangan organisasi (Bukit et al., 2017). Pada dasarnya SDM merupakan manusia yang berada dalam suatu organisasi dan menjadi penggerak untuk dapat meraih tujuan organisasi tersebut (Ansory & Indrasari, 2018). Diantara sumber daya yang dimiliki perusahaan, karyawan menduduki posisi yang paling strategis, karena sumber daya lain yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan untuk dijadikan suatu produk tanpa adanya SDM. Karyawan diharapkan memiliki dedikasi yang tinggi, memiliki kinerja yang baik, fokus terhadap pekerjaan, mampu berkontribusi dalam tim, dan menghasilkan keuntungan finansial yang baik (Bakker & Albrecht, 2018).

Perusahaan memerlukan karyawan yang tidak hanya berkemampuan baik dalam bidangnya, tetapi juga sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya, bekerja secara kolaboratif, proaktif, dan berkomitmen tinggi dalam mencapai standar kualitas kerja (Alzyoud, 2018). Salah satu hal yang harus karyawan miliki saat bekerja adalah keterikatan dengan pekerjaannya. Karyawan yang terikat dengan pekerjaan dapat menunjukkan usaha yang lebih dan mendedikasikan diri secara penuh pada pekerjaannya sehingga dapat melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam menjaga kualitas dan mendukung berkembangnya produk unggulan untuk mampu bersaing di pasar dengan perusahaan lain, PT. X bukan hanya memerlukan SDM yang ahli pada bidang tertentu, tetapi juga mampu melibatkan diri mereka secara penuh pada pekerjaannya agar karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan membutuhkan karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya atau yang biasa disebut dengan istilah *work engagement*.

Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan *Work Engagement* sebagai kondisi pemikiran yang positif, pemenuhan diri, yang berhubungan dengan pekerjaan dan ditunjukkan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). *Vigor* merupakan tingkatan energi dan daya tahan mental dalam bekerja, adanya keinginan menyelesaikan tugas dengan maksimal dan tekad untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan. *Dedication* mengarah pada kontribusi yang tinggi, memiliki rasa bermakna, antusias, inspiratif, perasaan bangga, dan tertantang dalam pekerjaan. *Absorption* ditandai dengan fokus penuh dan sukacita dalam pekerjaan sehingga membuat waktu berlalu dengan cepat dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan.

Work Engagement yang tinggi akan memberikan dampak pada kinerja dan performa karyawan. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi dalam melakukan tugas individu bekerja secara maksimal dan *output* yang dihasilkan berkualitas bukan hanya sekedar menyelesaikan suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2017). Karyawan yang *engaged* dapat mengembangkan dirinya sendiri untuk mencapai kepentingan perusahaan, mengambil inisiatif dan menjadi lebih proaktif, memperkuat dukungan terhadap budaya dan nilai-nilai organisasi, selalu fokus dan penuh perhatian pada pekerjaan mereka, serta percaya diri bahwa mereka dapat berkontribusi pada pekerjaannya (Conoras et al., 2021). Berdasarkan hal tersebut karyawan yang memiliki *Work Engagement* dapat berperan dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan, serta mampu menghadapi persaingan dengan kompetitor. Sebaliknya, karyawan

dengan *work engagement* yang rendah ditunjukkan dengan kurangnya kepedulian dan antusias terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, dan cenderung melakukan aktivitas yang kurang produktif saat bekerja, sehingga tidak dapat mengoptimalkan waktu kerja (Pri & Zamralita, 2018).

PT. X merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi karung plastik. Produk dari perusahaan didistribusikan ke dalam negeri maupun luar negeri dan terus melakukan perluasan pasar. Hal ini menunjukkan jika PT. X merupakan perusahaan dengan perkembangan industrial yang baik. PT. X terus melakukan upaya pengembangan dan perbaikan kualitas produk dikarenakan saat ini muncul perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama Perkembangan PT. X yang pesat dan adanya persaingan industri yang ketat perlu didukung dengan adanya karyawan yang memadai karena akan semakin bertambah tugas dan tuntutan pasar yang harus dipenuhi. Perkembangan ini juga mengharuskan karyawan untuk mampu bertahan dan menyelesaikan tugas perusahaan dengan baik.

Berdasarkan wawancara dengan bagian personalia didapatkan keterangan bahwa karyawan produksi memainkan peran penting dalam perolehan keuntungan perusahaan dikarenakan adanya tanggung jawab dalam menjalankan proses produksi dan memastikan produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas dan kebutuhan pasar. Karyawan produksi juga berperan dalam mengidentifikasi dan memperbaiki proses produksi yang kurang optimal. Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan produksi selama proses produksi juga berperan dalam inovasi dan pengembangan produk baru. Salah satu divisi produksi pada PT. X adalah HS (*High-Speed Sewing*) yang bertugas menenun benang plastik menjadi lembaran karung. Divisi ini melakukan proses utama dalam produksi. Berbeda dengan divisi lain yang bertugas membuat variasi produk sesuai dengan permintaan khusus tambahan dari pelanggan atau opsional. Selain itu, divisi ini juga memainkan peran penting dalam keseluruhan proses produksi. Maka dari itu, penting untuk karyawan tersebut memiliki *work engagement* yang baik agar mendukung hasil kerja yang baik.

Berdasarkan wawancara dengan kepala divisi personalia PT. X dan *supervisor* divisi HS didapatkan keterangan bahwa bagian produksi mempunyai beban kerja berupa target produksi. Secara keseluruhan karyawan berhasil menyelesaikan target produksi sesuai *shift* masing-masing. Pada divisi produksi HS terdapat beberapa hal yang menjadi kendala dalam pemenuhan target produksi. Kendala tersebut dapat disebabkan karena permasalahan mesin dan keterlambatan pengadaan bahan baku. *Supervisor* HS juga menjelaskan kesulitan bekerja pada divisi ini yang tidak ditemui pada divisi lain adalah sering terjadinya perubahan rincian pesanan misalnya perubahan ukuran. Sehingga perlu dilakukan persiapan dan penyesuaian ulang dalam proses produksi yang sudah berjalan. Meskipun demikian, karyawan masih mampu memenuhi minimal target produksi sebanyak 70%. Hal ini juga menyebabkan PT. X khususnya pada divisi produksi HS jarang menerapkan lembur kerja atau jam kerja tambahan karena target produksi secara keseluruhan bisa dicapai.

Wawancara singkat juga dilakukan pada 5 karyawan produksi divisi HS diperoleh keterangan bahwa ketika bekerja karyawan menunjukkan energi yang tinggi dan ketekunan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan tersebut tidak mudah lelah dan bersemangat dalam berupaya untuk mencapai target produksi. Karyawan juga mengungkapkan bahwa karyawan bekerja dengan penuh fokus dan teliti agar mampu menghasilkan produk yang memenuhi standar dan tidak menghasilkan produk *defect* berupa afalan. Saat sedang menghadapi mesin yang kurang bekerja secara optimal, sebelum melapor kepada atasan karyawan terlebih dahulu melakukan pengecekan dan memperbaiki mesin tersebut apabila dirasa mampu menangani secara langsung. Hal ini dilakukan agar proses produksi berjalan lebih efektif sehingga target produksi dapat dipenuhi. Ketika bekerja karyawan memusatkan perhatian dan konsentrasi yang dimiliki pada pekerjaannya untuk meminimalisir kesalahan dan berhasil menyelesaikan target produksi tepat waktu. Tetapi apabila terdapat permasalahan pribadi yang belum

terselesaikan, karyawan sulit menetapkan fokus pada pekerjaannya. Karyawan berusaha menanamkan keyakinan kepada diri sendiri bahwa tugas yang dimilikinya pasti dapat dituntaskan sehingga karyawan tersebut dapat lebih mudah menikmati pekerjaannya, merasa nyaman, dan tidak menyadari waktu bekerja hampir berakhir. Namun, karyawan juga menyampaikan ketika dalam satu hari banyak permasalahan pekerjaan seperti mesin rusak, atau menjalankan beberapa mesin secara bersamaan dapat membuat karyawan merasa waktu bekerja berjalan lama. Sehingga ketika sudah menunjukkan jam pulang karyawan bergegas untuk pulang. Tetapi ketika masalah yang ditemui ketika bekerja lebih ringan, maka karyawan merasa waktu bekerja berlalu dengan cepat dan terkadang tidak menyadari jika waktu bekerja telah usai. Adanya energi penuh ketika pekerja yang ditunjukkan karyawan mengacu pada aspek *vigor*, perasaan antusias yang dimiliki karyawan ketika bekerja mengacu pada aspek *dedication* dan adanya konsentrasi subjek dalam bekerja dan dalam mendalami pekerjaannya ini mengindikasikan aspek *work engagement* yaitu *absorption*.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010) yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resource*. *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang berfokus pada pemahaman individu terhadap kemampuannya dan dampaknya pada lingkungan. *Personal resources* yang dapat mempengaruhi *work engagement* diantaranya *optimism*, dan *self efficacy*. Kedua hal tersebut termasuk ke dalam aspek *psychological capital*.

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2015) *Psychological capital* merupakan kondisi perkembangan psikologis individu yang didalamnya terdiri atas adanya kepercayaan diri untuk melakukan dan mengerahkan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang (*self efficacy*), adanya pandangan positif untuk berhasil di masa sekarang maupun di masa depan (*optimism*), tekun dalam mencari jalan untuk mencapai tujuan (*hope*), dan bertahan ketika menghadapi kesulitan dan mampu bangkit untuk meraih kesuksesan (*resiliency*)

Tingkat *psychological capital* membawa pengaruh positif terhadap bagaimana individu memandang pekerjaannya. Secara langsung *psychological capital* mempengaruhi persepsi individu terhadap mempengaruhi persepsi individu terhadap *job demands*, *job resource*, dan tingkat *work engagement* (Grover et al., 2018). *Psychological capital* berperan dalam membangun kepercayaan individu sehingga individu merasa termotivasi dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi dicirikan oleh pandangan positif terhadap masa depan, optimisme dan ketangguhan, serta pemahaman tentang makna pekerjaan yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih efektif. Individu dengan *psychological capital* yang tinggi siap menghadapi tantangan dan bekerja keras untuk mengatasi kesulitan, bukannya menyerah dan putus asa (Li, 2019). *Psychological capital* yang merupakan kapasitas psikologis positif yang dimiliki individu terdiri atas *self efficacy*, *optimism*, *resiliency*, dan *hope* akan lebih maksimal jika diteliti secara kolektif dibandingkan jika diteliti dengan terpisah. Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut akan saling memberikan dukungan satu sama lain melalui mekanisme bersama (Luthans et al., 2007).

Melalui wawancara dengan lima karyawan divisi HS didapatkan keterangan subjek A memiliki keyakinan diri untuk mencapai target produksi dengan hasil yang berkualitas meskipun dihadapkan pada rintangan. Keyakinan tersebut mengacu pada aspek *psychological capital* yaitu *self efficacy*. Wawancara selanjutnya kepada subjek B. Subjek menjelaskan ketika ditugaskan untuk mengoperasikan mesin yang berbeda jenis atau pun mesin baru, awalnya subjek merasa kesulitan dan cukup banyak menghasilkan produk *defect*. Tetapi subjek beranggapan bahwa nantinya subjek dapat mengoperasikan mesin lebih optimal ketika sudah lebih memahami mesin yang digunakan. Keadaan yang subjek B rasakan tersebut mengacu dalam aspek *psychological capital* lainnya yaitu *optimism*. Subjek C juga menyampaikan

situasi sulit yang pernah dialami ketika bekerja adalah ketika terdapat perubahan rincian ukuran produk, subjek dihadapkan pada tantangan dan perubahan yang memerlukan penyesuaian dalam pekerjaannya. Subjek C menambahkan meskipun demikian subjek tetap berusaha menjaga ketenangan dan tetap fokus untuk mengerjakan tugasnya. Perilaku tersebut menunjukkan aspek *resiliency*, dimana subjek mampu bertahan dan mengatasi situasi sulit. Karyawan juga mempunyai dorongan yang kuat serta harapan yang positif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan subjek D bahwa kendala yang pernah ditemui selama bekerja adalah subjek harus mengoperasikan 4 mesin secara bersamaan. Hal ini menyebabkan beberapa produk mengalami *defect*. Subjek menanganinya dengan segera melapor kepada atasan untuk segera diberikan pengarahan dan bantuan. Subjek juga mempersiapkan alternatif solusi yang akan ditawarkan kepada atasan dengan harapan permasalahan tersebut dapat diatasinya ketika terjadi kembali. Menurut subjek E ketika mesin kurang bekerja secara optimal subjek akan segera melakukan pemeriksaan terhadap mesin tersebut dan mencoba sebisa mungkin melakukan perbaikan, jika dirasa belum berhasil subjek meminta arahan dari atasan kemudian melanjutkan mencoba memperbaiki sendiri. Sehingga subjek dapat mengambil pembelajaran bagaimana menangani mesin tersebut apabila kembali terjadi kerusakan. Sikap subjek tersebut termasuk dalam aspek *hope*, dimana subjek D dan E memiliki harapan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Berdasarkan keterangan yang telah diperoleh, *psychological capital* menjadi pendukung adanya perilaku positif karyawan produksi divisi HS pada PT X ketika bekerja.

Terdapat beberapa penelitian mengenai *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Sofiah dan Kurniawan (2019) pada karyawan rumah sakit St.Vincentius a Paulo didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan *work engagement*. Penelitian oleh Puspitasari dan Budiani (2022) dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement* karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen. Pada penelitian sebelumnya variabel independen yang digunakan yaitu *self efficacy* dan budaya organisasi. Sementara itu, penelitian ini menggunakan *psychological capital* sebagai variabel independen. Perbedaan lainnya yaitu pada subjek dan tempat penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan subjek guru dan karyawan perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan pada penelitian ini memfokuskan pada karyawan produksi. Peneliti memilih menggunakan variabel *psychological capital* dan *work engagement* dikarenakan masih sedikitnya penelitian yang dilakukan terkait dengan hubungan antara variabel tersebut di lingkungan perusahaan manufaktur. Penting untuk mengetahui tingkat *psychological capital* pada karyawan untuk mengetahui seberapa besar *work engagement* yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu teknik penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan dengan meneliti dalam suatu populasi atau sampel, dimana analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2019). Analisis data menggunakan pendekatan korelasional guna menginvestigasi hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*.

Sampel/Populasi

Populasi yaitu sekumpulan subjek yang memiliki karakteristik dan jumlah yang telah ditentukan peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan produksi di PT. X berjumlah 504 karyawan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019). Kriteria yang harus dimiliki oleh subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X divisi HS dengan minimal masa kerja dua tahun berjumlah 75 karyawan.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *psychological capital* yang disusun berdasarkan teori oleh Luthans et al. (2015). Hasil uji daya beda item menunjukkan terdapat 22 item yang valid dengan nilai r yang memiliki rentang antara 0,316 sampai 0,795. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* pada skala *psychological capital* adalah 0,902. Skala *work engagement* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010) yang terdiri atas 24 item. Hasil uji daya beda item skala *work engagement* menunjukkan nilai r yang berada pada rentang 0,320 hingga 0,747. Nilai koefisien reliabilitas yang didapatkan pada skala ini sebesar 0,909. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert yang disusun dengan 5 pilihan jawaban yakni sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), Netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Analisis data

Data yang diperoleh terlebih dahulu dilakukan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* melalui *SPSS 25 for Windows* untuk memastikan data tersebut berdistribusi normal. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Pengolahan data kemudian dilanjutkan dengan melakukan Uji korelasi dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Metode yang digunakan adalah uji korelasi *pearson product moment* menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS 25 for Windows*. Jika data menunjukkan skor signifikansi $p < 0,05$ maka data tersebut dikatakan berhubungan signifikan.

Hasil

Deskripsi data bertujuan untuk mengetahui deskripsi statistik data yang didapatkan dari masing-masing instrumen. Deskripsi data terdiri atas nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta standar deviasi. Deskripsi data penelitian disusun menggunakan bantuan program *SPSS versi 25 for Windows*.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Jumlah Subjek	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
<i>Psychological Capital</i>	75	68	106	86.53	8.051
<i>Work Engagement</i>	75	69	115	96.13	9.570

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif memperlihatkan bahwa jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Pada variabel *psychological capital* didapatkan nilai minimum sebesar 68, nilai maksimum sebesar 106, rata-rata 86,53, dan standar deviasi 8,051. Pada variabel *work engagement* diperoleh nilai minimum 69, nilai maksimum 115, rata-rata 96,13 dan standar deviasi 9,570.

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS versi 25 *for windows*. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Skala	Nilai Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	0.200 ($p > 0,05$)	Data berdistribusi normal
<i>Work Engagement</i>	0.200 ($p > 0,05$)	Data berdistribusi normal

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel *psychological capital* adalah 0.200 dan variabel *work engagement* 0.200, sehingga dapat diartikan bahwa kedua data pada masing-masing variabel berdistribusi normal.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dengan SPSS versi 25 *for windows*. Berikut merupakan pedoman yang digunakan untuk menentukan kategori koefisien korelasi menurut (Sugiyono, 2019):

Tabel 3. Kategorisasi Koefisien Korelasi

Nilai Signifikansi	Kategori
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Hasil uji korelasi *pearson product moment* dari penelitian ini tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Psychological Capital</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Psychological Capital</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	,725**
	<i>Sig (2-tailed)</i>		,000
	N	75	75
<i>Work Engagement</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,725**	1
	<i>Sig (2-tailed)</i>	,000	
	N	75	75

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis didapatkan nilai signifikansi antara skala *psychological capital* dengan skala *work engagement* adalah 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan dari kedua variabel tersebut signifikan. Sehingga H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_1 dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X diterima.

Koefisien korelasi dari dua variabel menunjukkan nilai 0,725 ($r = 0,725$). Apabila dilihat dari tabel 4 maka dapat dilihat kedua variabel tersebut berada pada rentang 0,60-0,799 dimana rentang tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai koefisien korelasi juga menghasilkan nilai yang positif, sehingga arah hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan arah yang positif. Artinya semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan PT. X. Sebaliknya, semakin rendah *psychological*

capital yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula *work engagement* pada karyawan PT. X.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Data penelitian diolah dengan bantuan program *SPSS 25 for windows* menggunakan uji korelasi *product moment*. Berdasarkan data yang didapatkan dari 75 karyawan diperoleh hasil signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Artinya variabel *psychological capital* dan variabel *work engagement* menunjukkan hubungan yang signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 pada penelitian ini diterima dan H_0 ditolak, dimana terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X.

Hasil yang diperoleh berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji korelasi *product moment* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,725 ($r=0,725$). Dimana hal tersebut berarti variabel *psychological capital* dan *work engagement* memiliki hubungan yang kuat karena terdapat pada rentang 0.60-0.799. Nilai r yang dihasilkan juga bernilai positif, artinya hubungan antara kedua variabel ini berbanding lurus atau searah. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* karyawan maka semakin rendah *work engagement* karyawan.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* yang berkaitan erat. Adanya *psychological capital* yang baik akan mendukung meningkatnya *work engagement* karyawan. Karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung merasa lebih terikat dalam pekerjaannya. Karyawan tersebut mempunyai kepercayaan diri yang kuat terhadap kemampuannya untuk menangani suatu masalah dan menyelesaikan tugas dengan baik, optimis dalam memandang masa depan, mempunyai harapan yang tinggi, dan ketahanan dalam menghadapi hambatan. *Psychological capital* yang tinggi dapat menjadi landasan yang baik untuk *work engagement* yang tinggi pula. Adanya *psychological capital* mampu meningkatkan perasaan positif, sehingga karyawan merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi merasa lebih berenergi, berdedikasi dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* adalah keadaan pemikiran dan perasaan yang positif, memuaskan, yang berhubungan dengan pekerjaan dan dapat dilihat sebagai lawan dari adanya *job burnout* dan ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Lebih jauh, *work engagement* mencerminkan energi pribadi karyawan yang dibawa ke dalam pekerjaannya. Karyawan dengan *work engagement* mempunyai kemampuan untuk menggunakan energi yang dimiliki ke dalam pekerjaannya, memahami bahwa pekerjaan yang dimiliki layak untuk mendapatkan energi yang dimiliki. Selain itu, *work engagement* mencerminkan keterlibatan yang intens dalam pekerjaan. Karyawan akan memberikan perhatian dan menganggap penting suatu tugas yang menantang. *Work engagement* memberikan implikasi yang luas terhadap kinerja karyawan. Energi dan fokus yang melekat pada *work engagement* dapat menjadikan karyawan untuk memberikan potensi penuh yang dimilikinya ketika bekerja (Bakker & Leiter, 2010). Fokus dan penuh energi ini yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Tingkat *work engagement* karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Bakker dan Leiter (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *work engagement* adalah *personal resources*. *Psychological capital* termasuk ke dalam *personal resources* yang dapat mempengaruhi *work engagement* yang dimiliki individu. Pada karyawan PT. X adanya keterikatan kerja dapat dilihat dengan hasil dari data yang telah dikumpulkan dan dianalisa

dengan berdasar pada tiga aspek *work engagement* menurut Bakker dan Leiter (2010) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Aspek *vigor* mengacu pada kemauan individu untuk menginvestasikan usaha dan energi yang dimiliki untuk pekerjaan. *Vigor* juga melibatkan ketekunan dan kegigihan dalam menghadapi tantangan. Nilai rata-rata yang didapatkan dalam aspek *vigor* adalah sebesar 4,1. Mengacu pada hasil rata-rata tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan dalam penelitian ini memiliki semangat kerja dan energi baik ketika bekerja. Hal ini ditunjukkan melalui kekuatan dalam bekerja dan bersemangat hadir tepat waktu pada berbagai jadwal *shift* yang sudah ditentukan. Adanya antusias yang ditunjukkan dengan semangat kerja akan menjadikan karyawan bekerja dengan lebih maksimal (Puspitasari & Budiani, 2022). Berdasarkan studi pendahuluan diketahui bahwa karyawan terkadang dituntut untuk mengoperasikan beberapa mesin secara bersamaan. Meskipun demikian, karyawan dapat menjaga stamina dan bekerja dengan penuh tenaga serta tidak mudah merasa lelah ketika bekerja. Karyawan juga memiliki keinginan untuk menuntaskan tugas dengan maksimal dan kemauan yang baik untuk menjaga kualitas kerjanya. Karyawan berusaha bekerja dengan fokus agar produk yang dihasilkan tidak mengalami *defect* atau tidak menjadi afalan. Karyawan dalam penelitian ini memiliki ketekunan dalam menghadapi situasi sulit ketika bekerja, dimana karyawan memiliki antusias dan inisiatif dalam merancang solusi mengatasi hambatan dan tetap menuntaskan pekerjaannya meskipun sulit.

Aspek selanjutnya adalah *dedication* yang mencerminkan antusiasme dan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rata-rata dalam aspek *dedication* sebesar 4,1. Nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerahkan kemampuan terbaik yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dengan berusaha mencapai kesuksesan dalam menuntaskan tugas yang diberikan. Karyawan juga merasa senang telah berkontribusi dengan maksimal untuk menuntaskan tugasnya tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Mawarni & Mulyana, 2020) yang menyatakan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja akan melakukan tugas dengan optimal, adanya kemauan untuk memperluas pengetahuan dengan mengerjakan tugas yang menantang dan menunjukkan minat yang besar dalam bidangnya. Pada penelitian ini *Dedication* pada karyawan juga ditunjukkan dengan karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan. Karyawan merasa jika pekerjaan tersebut merupakan hal menantang untuk ditaklukan dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan dimana ketika terjadi kerusakan mesin, karyawan berusaha terlebih dahulu untuk melakukan pengecekan penyebab mesin rusak sebelum melapor kepada atasan. Apabila kerusakan masih dalam kategori ringan maka karyawan akan memperbaiki mesin tersebut secara langsung.

Aspek yang terakhir yaitu *absorption*, dimana aspek ini mengacu pada sejauh mana karyawan dapat berkonstrasi dan berkonsentrasi penuh saat bekerja. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,8. Jika dibandingkan dengan dua aspek lainnya, rata-rata pada aspek *absorption* lebih rendah. Karyawan dengan *absorption* yang tinggi akan membuatnya bekerja dengan fokus dan tidak memikirkan hal lain dilyar pekerjaannya, sehingga karyawan lebih menikmati waktu bekerja dan bekerja dengan maksimal (Salsabila & Mulyana, 2022). Sejalan dengan penelitian tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya sehingga karyawan menikmati waktu bekerjanya. Karyawan juga bersedia untuk memberikan waktu ekstra guna menyelesaikan pekerjaan mereka. Namun, dari hasil penelitian dapat dilihat beberapa karyawan masih mengalami distraksi atau belum berfokus penuh pada pekerjaannya ketika bekerja. Beberapa karyawan juga belum menikmati pekerjaan yang dilakukan sehingga tidak merasa waktu bekerja berlalu dengan cepat. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan masih memikirkan permasalahan personal yang dimiliki saat bekerja. Hal lain juga disebabkan karena divisi HS merupakan

bagian penting dari proses produksi yang mempengaruhi proses produksi selanjutnya sehingga menimbulkan tekanan yang menyebabkan karyawan sulit menikmati pekerjaannya.

Tingkat *work engagement* karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Bakker dan Leiter (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *work engagement* adalah *personal resources*. *Personal resources* merupakan kemampuan individu dalam mengelola dan mempengaruhi lingkungannya, dan berkaitan dengan ketahanan. Hal ini melibatkan penilaian positif terhadap diri sendiri dan kemampuan individu untuk mengatasi kesulitan. Adanya *personal resources* mampu meningkatkan meningkatkan tingkat *work engagement* karena dapat memperkuat keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. Hal tersebut mencakup *optimisme*, *self efficacy*, dan *self esteem*. *Self-efficacy* dan *optimism* tersebut termasuk dalam aspek *psychological capital* yang dapat mendukung perkembangan individu dan mempengaruhi perilakunya.

Psychological capital adalah keadaan psikologis yang positif dimana melibatkan keyakinan diri untuk menghadapi tantangan, adanya harapan positif tentang apa yang terjadi di masa depan, dan ketahanan dalam meraih tujuan (Luthans et al., 2015). Individu dengan *psychological capital* tinggi ketika bekerja akan lebih merasakan energi positif. Seiring dengan meningkatnya *psychological capital* pada karyawan, maka kemampuan karyawan dalam mengembangkan diri juga menjadi lebih baik. Karyawan mudah beradaptasi dengan berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dimiliki. Keadaan ini kemudian membantu karyawan dalam mengembangkan *work engagement* dan berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat. *Psychological capital* lebih dari *human capital*, dimana *psychological capital* dapat memprediksi kinerja karyawan, sikap positif dan perilaku kerja karyawan (Yao et al., 2022).

Psychological capital karyawan dalam penelitian ini ditinjau dari aspek-aspek *psychological capital* menurut Luthans et al. (2015) yaitu *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Hasil temuan pada penelitian ini juga mendukung pendapat Sweetman dan Luthans (2010) bahwa sinergi dari aspek dalam *psychological capital* tersebut menjadikan *psychological capital* sebagai prediktor kuat untuk *work engagement*.

Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tindakan dan penyelesaian tugas. Nilai rata-rata yang diperoleh pada aspek ini adalah 3,9. Berdasarkan analisa data, *self-efficacy* karyawan pada PT. X dicerminkan dengan adanya kepercayaan diri karyawan atas kemampuan yang dimiliki. Hal ini selaras dengan penelitian oleh Priambodo et al. (2019) yang mengemukakan bahwa *self efficacy* membantu karyawan untuk menumbuhkan kepercayaan untuk menghadapi suatu dan merubah kejadian di sekitarnya. Pada penelitian ini ditunjukkan dengan adanya keyakinan diri untuk mampu mencapai target produksi meskipun dalam divisi HS sering terjadi perubahan rincian produk yang mengharuskan karyawan melakukan pengaturan ulang. Karyawan mampu menentukan target pencapaian yang tinggi didukung dengan adanya tekad yang kuat untuk meraih prestasi kerja. Dalam bekerja karyawan merasa senang dan tertantang mengerjakan tugas yang sulit. *Self efficacy* individu mempengaruhi bagaimana individu melakukan penilaian terhadap kemampuannya untuk menghadapi masalah dalam bekerja.

Optimism pada karyawan PT. X mengacu pada cara berpikir positif mengenai kesuksesan saat ini dan masa mendatang. Individu memaknai kejadian negatif sebagai hasil dari faktor eksternal diluar kendalinya dan sifatnya sementara, sedangkan kejadian positif dianggap sebagai hasil dari dirinya sendiri yang sifatnya menetap. Hasil perhitungan menunjukkan hasil rata-rata *optimism* sebesar 3,8 dimana hal ini menjadikan *optimism* sebagai skor dengan rata-rata aspek yang lebih rendah dibandingkan dengan aspek lainnya. Pada penelitian ini karyawan *optimism* karyawan digambarkan dengan adanya pandangan positif karyawan terhadap masa depannya dan memperhatikan resiko yang mungkin ditemui dalam mencapai tujuan. Akan tetapi pada beberapa karyawan masih kurang memiliki keyakinan dalam menghadapi berbagai situasi di masa depan dengan kemampuan yang dimiliki. Karyawan juga belum merasa percaya diri

mengenai masa depan karier mereka. *Self efficacy* dan *optimism* memainkan peran penting dalam mempengaruhi *work engagement*, dimana *efficacy* dan *optimism* pada karyawan akan membantu karyawan menuntaskan pekerjaan dan menghadapi tantangan di masa mendatang. Lu, Xie, & Guo (2018) juga mengungkapkan *optimism* dapat memprediksi hasil kinerja yang lebih positif, membangkitkan motivasi untuk terikat dan antusias pada pekerjaan yang dimiliki dan memberi pengaruh yang positif untuk sekitarnya.

Aspek selanjutnya adalah *hope*, aspek ini mengacu pada motivasi positif individu untuk meraih tujuannya yang didapat melalui hubungan antara kemauan dan perencanaan. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan aspek *hope* mendapatkan rata-rata sebesar 4,0 yang mana aspek ini menjadi aspek dengan nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan karyawan dalam penelitian ini mempunyai tekad kuat untuk meraih keberhasilan yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mencapai hasil terbaik dalam bekerja dan termotivasi untuk tetap mencapai target kerja meskipun dihadapkan dengan rintangan. Karyawan juga mampu membuat perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut dengan memiliki pandangan yang jelas dalam mengambil langkah-langkah pencapaian tujuan dan merancang strategi untuk mencapai tujuan karir. Pada penelitian ini, karyawan mempunyai harapan tinggi untuk menunjukkan hasil yang positif ketika bekerja dan memaknai tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Karyawan yang menjumpai masalah ketika bekerja seperti kesulitan mengoptimalkan mesin memandang kesulitan tersebut secara positif, memiliki harapan bahwa kesulitan tersebut dapat diatasi dan karyawan tersebut proaktif dalam mencari solusi dari permasalahan tersebut seperti segera memeriksa bagian mesin yang dirasa kurang optimal dan menyampaikan saran untuk perbaikan mesin kepada pengawas. Dalam mengoperasikan mesin baru, karyawan yang seringkali mengalami kesulitan dan menghasilkan produk *defect* berupa afalan. Meskipun demikian, karyawan tidak menyerah dan terus berusaha memperbaiki kualitas kerja mereka dengan bertanya kepada rekan kerja yang lebih senior dan atasan untuk mengatasi hal tersebut.

Pada aspek *Resiliency* diperoleh rata-rata aspek sebesar 3,9. *Resiliency* dalam *psychological capital* merujuk pada kemampuan individu untuk mengatasi tantangan, menghadapi perubahan, dan bangkit dari kegagalan atau kesulitan. Pada penelitian ini, karyawan PT. X mampu bertahan bekerja ketika berada dalam situasi sulit, hal ini ditunjukkan dengan karyawan memiliki keyakinan bahwa masa sulit dalam bekerja pasti akan terlewati dan mampu bangkit ketika menemui kesulitan dalam bekerja. Karyawan juga mampu beradaptasi terhadap perubahan yang ada di lingkungan kerja dengan adanya kesiapan menghadapi perubahan yang ada di lingkungan kerja dan menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut. Dalam hal ini, karyawan pada PT. X divisi HS perlu menghadapi tugas baru yaitu melakukan pengaturan mesin ulang dan menyiapkan bahan produksi sesuai dengan perubahan rincian produk. Hasil penelitian ini didukung oleh Sari dan Soetjningsih (2019) yang menyatakan bahwa karyawan dengan resiliensi yang tinggi akan menunjukkan kesiapan menghadapi kesulitan dan berbagai masalah pekerjaan. Namun, beberapa karyawan masih mengalami kesulitan untuk beradaptasi dan tetap bekerja dalam berbagai situasi yang ditemui di tempat kerja. Hal ini terjadi apabila karyawan berada pada lingkungan kerja yang kurang kondusif, perubahan-perubahan yang cepat dan tidak stabil menjadikan beberapa karyawan kesulitan untuk beradaptasi dan menjaga kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Giancaspro et al. (2022) dengan judul "*A Study on the Relationship between Psychological Capital, Work Engagement, and Extra-Role Behaviour*". Hasil penelitian menjelaskan adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* dimana karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki konsep positif tentang diri sendiri dan kemampuan yang dimiliki. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki kontrol diri yang baik dalam menjalankan tugas kerja, cenderung menghadapi pekerjaan dan

tantangan kerja dengan optimisme berharap untuk menjadi sukses, bertahan dalam menghadapi proses mencapai tujuan, dan proaktif mengatasi hambatan kerja dan menunjukkan keterampilan yang baik, serta secara positif beradaptasi dengan perubahan dan kesulitan. Hal ini menjadikan karyawan lebih berdedikasi pada pekerjaan, adanya semangat dan dedikasi yang tinggi ini menunjukkan keterikatan kerja pada karyawan.

Penelitian oleh Anindita & Etikariena (2020) mengenai hubungan antara *trait mindfulness* dengan keterikatan kerja. Penelitian ini menunjukkan *trait mindfulness* berpengaruh positif pada keterikatan kerja yang di mediasi oleh *psychological capital*. Pengaruh langsung *psychological capital* terhadap *work engagement* memperlihatkan dengan adanya *self efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism* yang tinggi, karyawan akan lebih mudah untuk tetap fokus, penuh dedikasi dan antusiasme dalam bekerja.

Penelitian lainnya oleh Nordin et al. (2019) yang turut mendukung hasil penelitian ini dimana hasil penelitian menunjukkan *psychological capital* secara signifikan mempengaruhi *work engagement*. Karyawan dengan *psychological capital* tinggi lebih puas dan terikat dengan pekerjaannya. Adanya efikasi diri dan optimisme yang tinggi pada karyawan membuat mereka lebih mudah larut dalam menyelesaikan tugas tertentu. Sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Iksan, Widodo & Praningrum (2020) yang menunjukkan bahwa *work engagement* secara penuh memediasi pengaruh *personal resources* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan *personal resources* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan *work engagement*.

Penelitian ini membuktikan adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X. Tingkat hubungan yang didapatkan termasuk ke dalam kategori kuat dengan koefisien korelasi $r = 0,725$. Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. Penelitian ini hanya berfokus pada *psychological capital* yang termasuk ke dalam faktor *personal resources*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka diperoleh kesimpulan pada penelitian ini yaitu hipotesis dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X” diterima. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji korelasi *pearson product moment* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,725 ($r=0,725$), hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antar variabel dengan arah yang positif atau berbanding lurus. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *psychological capital* yang dimiliki, maka semakin rendah pula *work engagement* karyawan.

Saran

Bagi perusahaan, dengan mengetahui informasi terkait *psychological capital* dan *work engagement* diharapkan perusahaan dapat memberikan perhatian kepada kondisi *psychological capital* karyawan agar *work engagement* karyawan juga meningkat. Hasil penelitian menunjukkan *absorption* dalam *work engagement* menunjukkan rata-rata yang lebih rendah jika dibandingkan dengan aspek lainnya. Melalui hal ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif sehingga karyawan akan lebih mudah untuk fokus dan menikmati pekerjaan yang dilakukan, serta memotivasi diri dalam berbagai situasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa aspek *optimism* dalam *psychological capital*

menjadi aspek dengan rata-rata terendah. Perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk membangun keyakinan positif dan motivasi diri karyawan. Selain itu, perlunya program pengembangan sumber daya manusia seperti perencanaan pengembangan karir, pemberian jaminan, dan fasilitas kerja yang mendukung agar mendorong meningkatnya *work engagement* karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi. Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel dari faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap tingkat *work engagement*. Pada penelitian ini, subjek penelitian yang digunakan adalah salah satu divisi bagian produksi, untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada organisasi yang bergerak pada bidang yang berbeda dengan subjek yang lebih besar misalnya dalam keseluruhan bagian produksi ataupun satu perusahaan. Selain itu, referensi yang ada pada penelitian ini masih terbatas, sehingga dapat ditambahkan referensi pendukung yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Alzyoud, A. A. Y. (2018). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Work Engagement. *Foundations of Management*, 10(1), 251–256. <https://doi.org/10.2478/fman-2018-0019>
- Anindita, A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan Trait Mindfulness dan Keterikatan Kerja dengan Melibatkan Peran Mediasi Modal Psikologis. *Journal Psikogenesis*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.24854/jps.v8i1.1039>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Conoras, S. N., Parimita, W., & Handaru, A. W. (2021). The Influence of Perceived Organizational Support and Self Efficacy on Work Engagement at PT Bhumi Bhakti Sukses Persada. *JURNAL DINAMIKA MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 21–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JDMB.04.2.2>
- Giancaspro, M. L., Callea, A., & Manuti, A. (2022). “I Like It like That”: A Study on the Relationship between Psychological Capital, Work Engagement and Extra-Role Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/su14042022>
- Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 47(4), 968–984. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0213>
- Iksan, N., Widodo, S., & Praningrum. (2020). Pengaruh sumber daya pekerjaan, sumber daya individu dan beban kerja terhadap keterikatan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Seluma. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 52–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/mr.2.2.52-67>
- Li, Y. (2019). Leadership styles and knowledge workers’ work engagement: Psychological capital as a mediator. *Current Psychology*, 38(5), 1152–1161. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9968-6>
- Lu, X., Xie, B., & Guo, Y. (2018). The trickle-down of work engagement from leader to

- follower: The roles of optimism and self-efficacy. *Journal of Business Research*, 84(November 2017), 186–195. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.014>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.
- Mawarni, S. G., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara Presepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan Pada Perawat. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi.*, 07(01), 1–7.
- Nordin, N. A., A Rashid, Y. K., Panatik, S. A., & 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>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Puspitasari, R. D., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt . Mitra Megah Bangunan Abadi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Salsabila, N. L., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 235–247.
- Sari, A. P., & Soetjiningsih, C. H. (2019). Hubungan Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Produksi Bagian Cutting PT. Argo Manunggal Triasta. *Jurnal Psikohumanika*, XI(1), 33–44. [10.36841/cermin_unars.v5i2.1356](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i2.1356)
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Fenomena*, 28(1), 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Kedua). Alfabeta.
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). *The Relationship Between Work Engagement and Job Performance : Psychological Capital as a Moderating Factor*. 13(February), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>