

Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Divisi Produksi PT X Sidoarjo

Relationship between Psychological Capital and Work Engagement among Employees in the Production Division of PT.X Sidoarjo

Rangga Fitra Ardiansyah

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: rangga.19133@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Work engagement merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor *work engagement* yaitu *psychological capital*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan divisi produksi PT.XXX Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan divisi produksi yang berjumlah 85 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *psychological capital* dan skala *work engagement*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *pearson product moment* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,741 ($r=0,741$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0.05$). Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada kedua variabel yang artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula *work engagement*.

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

Abstract

Work engagement refers to the level of employee involvement in their work. Employees with high work engagement exhibit enthusiasm and motivation in their job performance. One of the factors influencing work engagement is psychological capital. This study aims to explore the relationship between psychological capital and work engagement among employees in the production division of PT.XXX Sidoarjo. The research method employed is quantitative research, utilizing a saturated sampling technique. The study subjects consist of 85 employees from the production division. The instruments used in this study are the psychological capital scale and the work engagement scale. The data analysis method employed is the Pearson product-moment correlation, yielding a correlation coefficient of 0.741 ($r=0.741$) and a significance value of 0.000 ($p<0.05$). Based on these findings, it can be concluded that a positive and significant relationship exists between both variables, indicating that higher psychological capital is associated with higher work engagement levels.

Key word : *Psychological Capital, Work Engagement, Employees.*

Article History

Submitted : 18-07-2023**Final Revised : 19-07-2023****Accepted : 19-07-2023***This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license**Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya*

Perubahan zaman yang cepat menjadi tantangan bagi organisasi agar bisa bertahan dan mampu berkompetisi dalam persaingan yang lebih besar. Maka dari itu, organisasi memerlukan kerja sama yang baik. Hal ini sesuai dengan definisi organisasi, yaitu sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama (Nugroho, 2017). Perlu adanya strategi yang digunakan agar organisasi dapat mencapai tujuan, salah satunya yaitu pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membentuk dan melaksanakan visi misi organisasi (Larasati, 2018). Kualitas sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam perkembangan organisasi. Adanya lingkungan yang mendukung untuk karyawan sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja yang optimal dan produktif. Lingkungan yang mendukung juga dapat meningkatkan potensi karyawan apabila variabel optimisme, harapan, kesejahteraan, dan kepuasan dapat berkembang dengan baik (Seligman, 2002). Hal tersebut dapat diraih ketika adanya kesamaan antara tujuan, harapan dan kondisi yang sesuai dengan karakteristik orang-orang yang berada di dalam organisasi (Borman, dkk., 2003:2).

Setiap organisasi menuntut karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik dan optimal agar mampu meningkatkan daya saing yang tinggi. Setiap karyawan harus memiliki jiwa pejuang dan pantang menyerah dalam menghadapi pekerjaan yang sulit. Sehingga karyawan harus memiliki keterikatan kerja yang tinggi agar memiliki semangat dan motivasi diri yang tinggi. Istilah keterikatan kerja di dalam beberapa penelitian disebut dengan *work engagement*. Individu yang menerapkan *work engagement* dengan baik, secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Selain itu, individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi juga dapat dapat meningkatkan pikiran positif dan memunculkan perasaan semangat serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. *Work engagement* sangat penting karena dapat memberikan dorongan untuk memberikan inovasi serta kesadaran diri dalam memberikan kontribusi terbaiknya demi perkembangan organisasi (Qodariah, 2019). Manfaat dari *work engagement* pada individu yaitu memberikan kenyamanan dan keistimewaan dalam diri serta meningkatkan kesadaran tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan. Peran *work engagement* sangat penting dalam memberikan kepuasan kerja, perkembangan organisasi, serta peningkatan kinerja yang sangat signifikan.

Work engagement menurut Schaufeli dan Bakker (2017) adalah pikiran positif seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan dan ditandai adanya kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). Seseorang yang memiliki 3 dimensi *work engagement* dalam pekerjaan, maka seseorang tersebut akan memberikan kontribusi yang maksimal pada pekerjaannya. Kekuatan atau *vigor* adalah salah satu energi untuk menjaga ketahanan mental yang positif di saat bekerja. Melalui ketahanan tersebut maka individu akan mendapatkan dorongan yang kuat dari dalam diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tuntas. Dediaksi atau *dedication* adalah suatu kondisi disaat individu memiliki keterlibatan yang tinggi di dalam pekerjaannya. Dediaksi memiliki tanda yaitu adanya antusias yang tinggi, rasa

bangga yang tinggi, serta merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Absorbsi atau *absorption* dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang membuat dirinya selalu berkonsentrasi dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu absorbsi juga didefinisikan sebagai perasaan positif akan minat yang dimiliki pada pekerjaannya. Individu yang memiliki absorbsi dicirikan dengan perasaan yang sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya dan merasa bahwa waktu berjalan begitu cepat. Seseorang yang memiliki absorbsi yang tinggi, dirinya akan merasakan kesenangan untuk terus melakukan pekerjaan dan waktu yang dilaluinya terasa sangat cepat. Ketiga dimensi *work Engagement* tersebut sangat diperlukan bagi organisasi kerja agar dapat memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

PT. XXX adalah salah satu perusahaan yang menuntut produktivitas kerja yang tinggi. PT XXX adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Proses produksi pada perusahaan manufaktur adalah karakteristik yang terpenting. Hal tersebut dikarenakan perusahaan manufaktur adalah perusahaan sektor industri yang mengubah bahan mentah atau bahan baku menjadi sebuah produk setengah jadi maupun produk jadi yang memiliki nilai jual (Siregar & Widayawati, 2016). Divisi produksi pada perusahaan manufaktur menjadi elemen penting dalam produktivitas perusahaan. Pada industri manufaktur, kinerja karyawan memainkan peran yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan di era kompetensi saat ini. Apabila karyawan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya maka karyawan akan mengerahkan segala kemampuan terbaiknya untuk perusahaannya (Hariyadi, 2019). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka perencanaan strategi yang tepat sangat diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dimana perusahaan harus memperhatikan kenyamanan dan keamanan karyawan dengan tujuan agar mampu mengembangkan keterikatan kerja para karyawan.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara pada kepala divisi produksi PT. XXX Sidoarjo telah menyampaikan bahwa para karyawan divisi produksi ketika jam kerja berlangsung serius dalam menjalankan tugas yang telah diberikan agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Para karyawan jauh lebih bersemangat ketika para pimpinan berada di tempat. Hal tersebut dikarenakan para karyawan memiliki rasa bangga ketika pekerjaan yang dilakukannya mendapatkan perhatian oleh pimpinan. Peneliti juga mewawancarai pada 5 karyawan divisi produksi yang menyampaikan bahwa para karyawan divisi produksi merasa nyaman ketika pimpinan memberikan pekerjaan secara langsung kepadanya, walaupun target produksi dari perusahaan cukup tinggi namun pimpinan dan atasan tidak terlalu memberikan tekanan yang terlalu keras kepada para karyawannya. Melalui kultur kerja seperti itu, maka para karyawan divisi produksi menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan target pekerjaan dengan maksimal. Selain itu para karyawan divisi produksi juga merasa terikat dengan pekerjaannya, karena dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu para karyawan divisi produksi juga merasa lebih aman karena perusahaan memperhatikan keselamatan dan kenyamanan karyawan, terutama pada bagian produksi dengan seringnya pengecekan mesin yang digunakan dan memberikan jaminan kesehatan pada seluruh karyawan.

Peneliti juga mewawancarai 3 karyawan lain yang bekerja di divisi produksi. Pada wawancara tersebut telah disampaikan bahwa para karyawan divisi produksi memiliki antusias dalam menjalankan tugasnya. Dampak yang ditimbulkan dengan adanya antusias tersebut yaitu target yang ditentukan dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu, para karyawan divisi produksi juga sering mendapatkan kesempatan dalam mencoba tugas yang berbeda dengan pekerjaan yang sering dilakukannya, namun pekerjaan tersebut tidak memberatkan para karyawan. Justru para karyawan divisi produksi menganggap bahwa pekerjaan tersebut menjadi tantangan dalam melakukan pekerjaan serta menambah ilmu dan pengalaman selama bekerja. Peneliti juga mewawancarai HRD perusahaan yang menyampaikan bahwa para karyawan memiliki

semangat dalam bekerja karena perusahaan memberikan penyediaan jenjang karir untuk para karyawannya. Selain itu, perusahaan juga menyediakan jaminan kesehatan bagi seluruh karyawan dan memberikan kepedulian keselamatan kerja pada karyawan. Hal tersebut yang membuat para karyawan merasa nyaman dan terikat dengan pekerjaannya.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) terdapat tiga hal yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *job resource*, *job demand*, dan *personal resource*. Setiap faktor tersebut memiliki makna yang berbeda. *Job resource* berkaitan dengan ketahanan fisik, mental, dan sosial individu. *Job demand* berkaitan dengan situasi yang memberikan dorongan yang bersifat perintah agar memberikan respon. Sedangkan *personal resource* adalah kemampuan untuk mengevaluasi diri sendiri secara positif untuk menjaga ketahanan dan kesadaran diri yang berpengaruh pada lingkungan. Aspek *personal resource* yaitu *self efficacy*, optimisme, dan resiliensi. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Altunel (2019) yaitu dalam meningkatkan *work engagement* dapat melalui dukungan sosial, peluang untuk mengembangkan diri, serta dukungan dari dalam diri. hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Bakker dan Demerouti (2017) yang menunjukkan bahwa peningkatan *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *personal resource* yang terdiri dari *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *optimism*.

Berdasarkan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yang telah disebutkan, maka *personal resource* adalah faktor yang berkorelasi dengan *psychological capital*. Menurut Sweetman & Luthans (2010) telah menjelaskan bahwa *personal resources* dan *psychological capital* memiliki konsep yang sama. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Alessandri, dkk (2018) yang menyatakan bahwa *psychological capital* berperan sebagai *personal resource*. Penelitian yang dilakukan Costantini, dkk (2016) juga menyatakan bahwa *psychological capital* ialah *personal resource* yang mampu meningkatkan *work engagement*. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa *psychological capital* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Interaksi positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* dapat mengarahkan para karyawan kepada kondisi *full engagement*. Maka dari itu fokus dalam penelitian ini adalah *psychological capital*. Hal tersebut dikarenakan sesuai dengan fenomena yang telah ditemukan peneliti di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala bagian produksi PT.XXX telah diketahui bahwa setelah masa pandemi, keadaan perusahaan menjadi normal kembali dan mulai banyak permintaan produksi yang harus segera dipenuhi. Pada masa pandemi, perusahaan mengalami penurunan produksi. Pada saat ini perusahaan kembali normal kembali dengan banyaknya kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Sehingga para karyawan divisi produksi harus memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi. Mengingat dengan banyaknya kebutuhan dan target perusahaan yang tinggi, tentunya menambah beban kerja bagi para karyawan. Sehingga tidak jarang para karyawan divisi produksi harus lembur agar dapat menyelesaikan target yang diberikan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja di divisi produksi telah menyampaikan bahwa para karyawan memiliki keyakinan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mampu menjalankan tugas yang diberikan dari perusahaan.

Definisi *Psychological capital* menurut Luthans et al. (2007) adalah salah satu aspek psikologi positif yang membantu individu untuk terus berkembang. *Psychological capital* memiliki empat dimensi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. *Self-efficacy* yaitu meningkatnya kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* akan selalu menerima tantangan yang diberikan kepadanya. *Optimism* yaitu sifat yang dapat memunculkan pemikiran yang realistik dan fleksibel. Seseorang yang memiliki optimisme tinggi maka akan berpikir bahwa apapun yang terjadi adalah hal yang disengaja dan

dapat dikontrol dengan baik. *Hope* yaitu motivasi positif yang berasal dari dalam diri untuk memberi kekuatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang memiliki *hope* yang tinggi maka dirinya akan melakukan berbagai cara untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan. *Resiliency* adalah suatu kemampuan dari dalam diri untuk bertahan dan bangkit dari situasi yang berat. Seseorang yang memiliki *resiliency* tinggi akan memiliki jiwa pantang menyerah untuk terus berkembang.

Psychological capital sangat berperan besar dalam meningkatkan *work engagement*. Hal tersebut dikarenakan *psychological capital* dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah serta mampu membantu mencapai tujuan organisasi dengan baik. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngwenya dan Pelser (2020) yang menyatakan bahwa *psychological capital* adalah faktor dari dalam diri seseorang yang mampu meningkatkan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2015) juga menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *psychological capital* yang baik maka dirinya akan menjadi lebih siap dalam menghadapi tantangan yang berada pada pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan seseorang sudah memiliki keyakinan atas apa yang ia miliki, memiliki rasa optimis yang tinggi, memiliki harapan yang baik, serta mampu beradaptasi dan mampu menyesuaikan diri apabila ada perubahan pada lingkungannya.

Penelitian mengenai *work engagement* telah banyak dilakukan pada penelitian terdahulu. Beberapa penelitian yang terdahulu dan serupa diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Herlina & Izzati (2021) yang berjudul “Hubungan *Self Esteem* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Dinas X”. Penelitian Safinaz & Izzati (2022) yang berjudul “Hubungan Antara *Psychological Well-Being* Dengan *Work Engagement* Pada Guru SMK”. Penelitian yang dilakukan Wahyu & Mulyana (2022) yang berjudul “Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Tetap PT. X”. Penelitian Pratama & Puspitadewi (2019) yang berjudul “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT X”.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu variabel bebas. Dimana pada penelitian terdahulu variabel bebas yang digunakan yaitu *Self Esteem*, *Psychological Well Being*, dan tuntutan kerja. Sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu *psychological capital*.

Penelitian ini akan membahas hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan divisi produksi PT.XXX Sidoarjo. Karyawan dengan *work engagement* tinggi akan memiliki rasa semangat dan memiliki hubungan yang efektif dengan aktivitas pekerjaan. Selain itu, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan melihat dirinya sendiri sebagai orang yang mampu menghadapi tuntutan pekerjaan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara kepada HRD, kepala bagian divisi produksi, dan beberapa karyawan divisi produksi menyampaikan bahwa para karyawan memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja. Hal tersebut dikarenakan perusahaan telah menyediakan jaminan kesehatan, keselamatan kerja, serta jenjang karir agar para karyawan memiliki keterikatan kerja. Namun setelah melewati masa pandemi, perusahaan bekerja normal kembali dan peningkatan kebutuhan yang harus segera diselesaikan. Sehingga beban kerja para karyawan divisi produksi menjadi meningkat. Maka dari itu para pekerja tidak jarang harus lembur agar dapat menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut maka perlu adanya penelitian mengenai *work engagement*. Peningkatan *work engagement* pada karyawan divisi produksi dapat dipengaruhi melalui *psychological capital*. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2017) yang menunjukkan bahwa peningkatan *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *psychological*

capital. Peran dari *psychological capital* sangat besar dalam peningkatan *work engagement*. Hal tersebut dikarenakan *psychological capital* dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah serta mampu membantu mencapai tujuan organisasi dengan baik. Maka dari itu, penelitian ini akan membahas mengenai “Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Divisi Produksi PT. XXX Sidoarjo”.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang analisisnya berupa angka dan diukur menggunakan statistika (Sugiyono, 2018). Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yang memiliki tujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan pada kedua variabel. (Arikunto, 2019). Maka dari itu, pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan divisi produksi.

Sampel/Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek. Keduanya memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan kemudian akan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi berjumlah 115 karyawan yang berstatus karyawan tetap dengan masa kerja minimal dua tahun.

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang digunakan sebagai subjek penelitian (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Teknik Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2013). Adapun kriteria sampel yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Karyawan yang bekerja di PT. XXX Sidoarjo
2. Karyawan yang memiliki status karyawan tetap
3. Karyawan yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun
4. Karyawan yang bekerja di bagian produksi

Berdasarkan kriteria di atas, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan. Dimana 30 karyawan digunakan sebagai sampel uji coba (*try out*) dan 85 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan skala pengukuran psikologis. Menurut Jannah (2018) skala pengukuran psikologis merupakan skala yang berisi serangkaian pernyataan yang dikembangkan dari aspek atau dimensi variabel yang digunakan. Sistem penilaian skala ukur psikologis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Skala *likert* terdiri atas beberapa pertanyaan mengenai *psychological capital* dan *work engagement*, dengan beberapa item 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 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 merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2017). Definisi operasional *Psychological Capital* merupakan keadaan perkembangan psikologi positif yang dimiliki oleh karyawan. *Psychological capital* mengatribusikan hal positif yang dimilikinya sehingga mampu menghadapi masalah dan kesulitan yang dilaluinya ketika bekerja. *Psychological Capital* menurut Luthans et al (2007) dapat diukur melalui aspek *self-efficacy, hope, optimism, dan resiliency*. Definisi operasional *work engagement* merupakan suatu kondisi dimana karyawan divisi produksi memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan serta keterlibatan penuh pada pekerjaan yang dilakukan. Karyawan nantinya dapat mempengaruhi kinerja serta produktivitas dalam bekerja. *Work Engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2010) dapat diukur menggunakan aspek *vigor, dedication* dan *absorption*.

Berdasarkan hasil try out pada dua skala yang telah dilakukan pada 30 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Uji validitas merupakan salah satu tes yang berfungsi untuk mengukur secara akurat variabel yang akan diukur. Analisis validitas digunakan untuk menguji kelayakan isi instrumen. Suatu tes akan dinyatakan valid jika dapat mengukur secara akurat apabila instrumen tersebut dapat bekerja sesuai fungsi ukur sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari penelitian tersebut. Selain itu, uji validitas difungsikan untuk mengungkap data dengan akurat. Suatu item dapat dikatakan valid atau akurat apabila lebih dari 0,30, dan dikatakan gugur apabila dibawah 0,30 (Azwar, 2019) Proses uji validitas membutuhkan bantuan *SPSS versi 25.0 for windows*. tingkat validitas yang tinggi mencerminkan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Skala *Psychological capital* diukur menggunakan skala yang dibuat sendiri oleh penulis dengan total 20 aitem yang selanjutnya di uji coba validitasnya. Uji validitas yang dilakukan menggunakan *corrected item-total correlation* menghasilkan 18 aitem dengan koefisien diatas atau sama dengan 0,30. Sehingga 18 aitem tersebut dianggap valid. 2 aitem yang lainnya memiliki koefisien dibawah 0,30 dan dianggap tidak valid. Skala *Work Engagement* sebanyak 15 aitem di uji coba dengan *corrected item-total correlation*, didapatkan hasil bahwa 14 aitem memiliki koefisien diatas 0,30 dan 1 aitem memiliki koefisien dibawah 0,30. Sehingga 14 aitem valid dan 1 aitem gugur.

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan konsistensi dari suatu alat ukur (Azwar, 2019). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*, dengan pengujian yang dilakukan menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel *work engagement* sebesar 0,909 dan variabel *psychological capital* sebesar 0,937 sehingga kedua variabel tersebut dikatakan reliabel karena hasil yang didapat termasuk dalam kategori sangat reliabel.

Analisis Data

Teknik Analisis data digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara fenomena yang ditemukan di lapangan dan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan, melewati

dua tahapan yaitu uji asumsi dan uji hipotesis. Dalam uji asumsi terdapat dua pengujian yang perlu dilakukan untuk memastikan jenis data sesuai dan dapat dilanjutkan ke uji hipotesis. Kedua uji tersebut yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak (Sugiyono, 2018). Uji normalitas yang digunakan yaitu *kolmogorovsmirnov test*. Pengujian ini memiliki syarat bahwa data dapat dikatakan memiliki distribusi normal apabila signifikansi nya lebih dari 0,5 ($p>0,05$) (Azwar, 2016). Uji linieritas digunakan untuk mengetahui korelasi dari variabel yang diteliti. Suatu data dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansinya ($p<0,05$) atau kurang dari 0,05 (Azwar, 2016).

Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik *product moment correlation* (Karl Pearson) untuk mengetahui hubungan dua variabel yang diteliti. Korelasi pearson produk momen atau disebut juga koefisien korelasi *pearson* atau *Pearson's r* adalah ukuran korelasi linier antara dua variabel bebas dan terikat. Koefisien ini dilambangkan dengan simbol "r" dan nilainya berkisar antara -1 dan 1. Nilai $r = 1$ menunjukkan korelasi positif sempurna (yaitu, jika variabel bebas naik, maka variabel terikat naik), nilai $r = -1$ menunjukkan korelasi negatif sempurna (yaitu, jika variabel bebas naik, maka variabel bebas turun), dan nilai $r = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada korelasi linier antara variabel bebas dan variabel terikat. *Korelasi pearson* digunakan dalam statistik untuk menentukan hubungan linier antara dua variabel numerik. Koefisien ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara kedua variabel, apakah hubungannya positif atau negatif, dan apakah hubungan tersebut signifikan. Uji hipotesis ini dibantu dengan SPSS versi 25.0 *for windows*

Hasil

Pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Peneliti telah melakukan tahap skoring dari kuesioner dua variabel yang telah dibagikan pada subjek penelitian. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows* untuk mencari standar deviasi, mencari nilai rata-rata (mean, serta nilai minimum dan maksimum. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut didapatkan hasil :

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Psychological Capital</i>	85	39	86	70.24	7.911
<i>Work Engagement</i>	85	49	67	58.13	3.826

Berdasarkan tabel deskripsi statistik di atas telah menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Pada variabel *psychological capital* telah diperoleh rata-rata (mean) sebesar 70,24 dengan nilai tertinggi 86 dan terendah 39. Standar deviasi variabel *psychological capital* sebesar 7,911 dan standar deviasi variabel *work engagement* sebesar 3,826. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki data yang bervariasi karena nilai di atas lebih dari 1 SD ($1SD=6$).

Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menilai sebaran data antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan *SPSS* versi 25.0 *for windows*. Menurut Sugiyono (2015) data uji normalitas dikatakan normal apabila lebih dari 0,05 ($p>0,05$) dan dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai kurang dari 0,05 ($p<0,05$).

Tabel 2. Kategorisasi Distribusi Data Normal

Nilai F Sig	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-smirnov* terhadap variabel *psychological capital* dan *work engagement* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Komogorov-Smirnov

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	0,200	Data berdistribusi normal
<i>Work Engagement</i>	0,200	Data berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji tersebut, telah diperoleh bahwa nilai signifikansi dari hasil penelitian untuk variabel *psychological capital* sebesar 0,200 ($p>0,05$) sedangkan untuk variabel *work engagement* sebesar 0,200($p>0,05$). Hasil dari kedua variabel menunjukkan berdistribusi normal karena signifikannya lebih dari 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel *psychological capital* dan variabel *work engagement*. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS* versi 25.0 *for windows*. Data dinilai linier apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p<0,05$).

Tabel 4. Kategorisasi Linearitas Data

Nilai F Sig	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Tidak Linier
Sig < 0,05	Distribusi Data Linier

Hasil uji menggunakan *Test for Linearity* pada kedua variabel dengan bantuan *SPSS* 25.0 *for windows* yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	.000	Data Linear
<i>Work Engagement</i>	.000	Data Linear

Berdasarkan pada tabel diatas telah diperoleh nilai signifikansi hasil penelitian variabel *psychological capital* dan *work engagement* adalah 0,000. Sehingga nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut adalah kurang dari 0,05 ($p<0.05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *psychological capital* dan variabel *work engagement* adalah linier.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *psychological capital* dengan *work engagement*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 for windows. Tujuan dari uji hipotesis yaitu untuk melakukan pembuktian dari hipotesis apakah “terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*”.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *corelation pearson product moment* dengan bantuan SPSS versi 25.0 for windows. Menurut Sugiyono (2018) analisis variabel digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel dengan besaran korelasi (r) yang memiliki rentang nilai 0 sampai 1. Berikut adalah tabel besaran korelasi :

Tabel 6. Kategorisasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Hubungan antar variabel akan dinyatakan signifikan apabila ($p<0,05$). Apabila ($p>0,05$) maka hubungan antar variabel dikatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2018). Hasil pengujian menggunakan *correlation product moment* untuk mengetahui hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

*psychological**capital**work engagement*

<i>psychological capital</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.741**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	85	85
<i>work engagement</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.741**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	85	85

**. *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan hasil uji hipotesis telah menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang memiliki arti signifikansi (p) kurang dari 0,05 ($p<0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa

hipotesis penelitian “terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan divisi produksi PT. XXX Sidoarjo”.

Nilai korelasi telah menunjukkan bahwa koefisien antara *psychological capital* dengan *work engagement* sebesar 0,741 ($r = 0,741$). Nilai tersebut tergolong dalam korelasi kuat memiliki nilai 0,600-0,799. Nilai yang diperoleh dalam tabel korelasi tersebut positif, sehingga memiliki hubungan yang searah antara variabel *psychological capital* dan *work engagement*.

Pada koefisien korelasi *pearson product moment* untuk menentukan hubungan antara dua variabel apabila besarnya nilai korelasi adalah 0 sampai dengan 1. Koefisien korelasi memiliki arah hubungan dengan ditunjukkan tanda negatif (-) maupun (+). Arah hubungan dapat dikatakan positif apabila nilai kedua variabel searah. Hal tersebut memiliki arti bahwa nilai koefisien variabel bebas tinggi maka nilai koefisien variabel terikat juga semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, hubungan dapat dikatakan negatif apabila nilai koefisien variabel bebas tinggi maka nilai koefisien variabel terikat akan rendah yang memiliki artinya hubungan berlawanan (Sarwono, 2006).

Pada penelitian ini telah menunjukkan bahwa arah koefisien korelasinya yaitu positif. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis korelasi *pearson product moment* variabel *psychological capital* dan variabel *work engagement* yaitu 0,741 ($r=0,741$). Sesuai dengan hasil nilai r yang diperoleh yaitu positif dengan nilai 0,741. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work engagement* dari karyawan divisi produksi maka semakin tinggi pula *psychological capital*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work engagement* dari karyawan divisi produksi maka semakin rendah pula *psychological capital*.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>work engagement psychological capital</i>	.741	.549	.811	.658

Koefisien determinasi merupakan variasi dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi telah diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi dari variabel *psychological capital* dengan *work engagement* adalah sebesar 0,549. Hasil ini memiliki arti bahwa variabel *psychological capital* mempengaruhi *work engagement* sebesar 54,9% dan sebesar 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan divisi produksi PT. XXX Sidoarjo dengan data yang diambil yaitu 115 karyawan tetap divisi produksi dengan masa kerja minimal dua tahun. Hipotesis pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan divisi produksi PT. XXX Sidoarjo”. Dalam pembuktian hipotesis tersebut, maka perlu dilakukan uji hipotesis yang menghasilkan nilai signifikansi antara variabel *psychological capital* dengan *work engagement* sebesar 0,000 ($p<0,05$) yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima.

Korelasi *Pearson Product Moment* selain menghasilkan nilai signifikansi dalam hubungan, juga menghasilkan nilai korelasi. Pada penelitian ini telah menunjukkan bahwa nilai

korelasi sebesar 0,741 yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki hubungan dengan kategori kuat. Melalui uji ini juga memberikan bahwa hasil nilai korelasi positif memiliki arti bahwa semakin tinggi variabel *psychological capital* pada karyawan divisi produksi, maka semakin tinggi juga *work engagement* yang dimilikinya. Begitu sebaliknya, apabila *psychological capital* karyawan divisi produksi rendah, maka *work engagement* yang dimiliki juga akan rendah.

Hasil uji hipotesis pada penelitian menunjukkan hubungan yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* pada karyawan divisi produksi akan meningkatkan keterikatan pada pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan, optimis terhadap diri sendiri dan pekerjaan, serta memiliki keyakinan diri. Selain itu karyawan divisi produksi akan termotivasi untuk mencapai tujuan, merasa yakin bahwa usaha yang mereka lakukan akan membawa 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. 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 para karyawan divisi produksi 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 yang baik dengan atasan dan rekan kerja. Hal tersebut membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan target pekerjaan dengan optimal.

Menurut Kahn (1990) *Work engagement* adalah kemampuan untuk menguasai peran kerja dengan baik. Seseorang yang memiliki peran kerja yang baik, maka dirinya akan memiliki keterikatan pada pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan ketika seseorang yang memiliki *work engagement* yang baik mampu mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional ketika bekerja. Pada aspek kognitif yaitu memiliki keyakinan diri yang tinggi ketika bekerja. Pada aspek emosional yaitu memiliki berbagai perasaan positif yang muncul ketika bekerja. Pada aspek fisik yaitu peran dan tugas pekerjaan dapat diselesaikan segera. Hal tersebut diperkuat oleh Schaufeli dan Bakker (2010) yang mendefinisikan *work engagement* yaitu suatu kondisi jiwa yang merasa puas serta bahagia ketika memiliki hubungan yang erat antara dirinya dengan pekerjaannya. Kondisi jiwa tersebut dapat ditandai dengan adanya rasa antusias yang tinggi, dedikasi yang tinggi, serta memiliki penghayatan yang baik ketika bekerja.

Terdapat tiga dimensi dalam *work engagement* menurut (Bakker & Leiter, 2010) yaitu *vigor*, dimensi ini ditandai dengan adanya semangat yang tinggi 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 divisi produksi 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 yang berbeda dengan apa yang selalu dikerjakannya, mereka menganggap hal tersebut sebagai tantangan dan peluang untuk menambah ilmu serta pengalaman mereka. Karyawan divisi produksi juga bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan sekarang, mereka merasa memiliki peranan penting dalam produktivitas perusahaan. Dimensi *Absorption* ditunjukkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, dimana karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja. Hal tersebutlah yang menjadikan karyawan merasa nyaman menjalankan tugasnya dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Selain itu perusahaan juga mengutamakan keselamatan dan kenyamanan karyawan dengan memberikan jaminan keselamatan kerja dan jenjang karir kepada karyawan. Sehingga karyawan dapat menikmati dalam menjalankan tugasnya dan mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi.

Psychological capital menurut penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2017) menyatakan bahwa salah satu aspek psikologi positif yang dapat membantu dalam meningkatkan *work engagement* seseorang. Definisi *psychological capital* menurut Luthans (2007) merupakan suatu aspek psikologi positif yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan potensinya. *Psychological capital* memiliki empat dimensi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. *Self-efficacy* yaitu berkaitan dengan kepercayaan diri untuk menerima tantangan. *Optimism* berkaitan dengan pemikiran yang realistik. *Hope* berkaitan dengan motivasi diri yang positif untuk memberikan kekuatan. *Resiliency* berkaitan dengan kemampuan bertahan dan bangkit dari situasi yang kurang baik.

Seseorang yang memiliki *work engagement* yang rendah akan menyebabkan turunnya semangat dan antusias seseorang dalam bekerja. Selain itu, seseorang yang memiliki *work engagement* yang rendah akan cenderung tidak menyukai pekerjaannya yang berdampak pada kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya apabila seseorang memiliki *work engagement* yang tinggi maka dirinya akan memiliki kemampuan dalam memenuhi segala tuntutan dengan rasa percaya diri tinggi. Sehingga para pekerja yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja dengan maksimal. Sesuai dengan pendapat Qodiriah (2019) yang menyatakan bahwa *work engagement* yang tinggi dapat memberikan kesadaran diri untuk berkontribusi besar pada organisasi. Faktor yang dapat meningkatkan *work engagement* menurut Bakker dan Demerouti (2017) yaitu *psychological capital*. Seseorang yang memiliki *psychological capital* yang baik akan mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuan serta mampu menyelesaikan tugas dengan mudah.

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa karyawan memiliki *work engagement* yang 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 divisi produksi PT.XXX memiliki *psychological capital* yang tinggi untuk mempengaruhi keterikatan kerjanya melalui fakta yang ada di lapangan. Karyawan memiliki keyakinan diri yang 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 akan menambah beban produksi. Selain itu, karyawan menganggap setiap situasi atau hambatan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan nilai rata-rata setiap aspek dari variabel *work engagement* yaitu pada aspek kekuatan (*vigor*) sebesar 4,08, pada aspek dedikasi (*dedication*) sebesar 4,16, dan pada aspek absorpsi (*absorption*) sebesar 4,18. Berdasarkan nilai tersebut telah menunjukkan bahwa aspek kekuatan (*vigor*) memiliki aspek yang terendah. Hal tersebut memiliki arti bahwa para karyawan divisi produksi memiliki semangat yang kurang. Sesuai dengan keadaan perusahaan, dimana para karyawan kurang bersemangat ketika bekerja di jam lembur. Hal tersebut dikarenakan tidak jarang banyak karyawan yang harus lembur mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Aspek absorpsi (*absorption*) merupakan aspek dengan rata-rata yang paling tinggi dibandingkan dengan aspek lain. pada aspek absorpsi memiliki rata-rata 4,18. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa para karyawan merasa senang dan dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan. Sesuai dengan keadaan perusahaan, dimana para karyawan melakukan pekerjaannya dengan sangat serius dan fokus dalam menjalankan tugas. Selain itu, para karyawan juga merasa senang dan nyaman karena perusahaan memberikan perhatian dengan menyediakan jaminan kesehatan, keselamatan kerja, serta jenjang karir pada seluruh karyawan. Walaupun target perusahaan cukup tinggi namun atasan perusahaan tidak terlalu menekan para karyawan. Hal tersebut yang membuat para karyawan merasa senang dalam menyelesaikan target dengan optimal.

Pada aspek dedikasi (*dedication*) pada karyawan divisi produksi PT. XXX memiliki rata-rata tergolong sedang yaitu mendapatkan nilai 4,16. Hal tersebut memiliki arti bahwa para karyawan divisi produksi memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya. Para karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang dilakukan. Sesuai dengan keadaan perusahaan bahwa para karyawan merasa bangga dan tertantang dalam melakukan tugasnya. Ketika karyawan mendapat tugas baru maka para karyawan menganggap hal tersebut sebagai tantangan yang harus mampu menyelesaiannya menggunakan strategi yang efektif. Para karyawan divisi produksi juga merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, karena divisi produksi adalah divisi yang paling penting bagi perusahaan.

Perolehan rata-rata nilai juga dilihatkan ada dimensi- dimensi dari variabel *psychological capital* yaitu pada dimensi *self efficacy* memiliki rata-rata sebesar 3,99 dimensi *hope* memiliki nilai rata-rata 3,82 dimensi *optimism* memiliki nilai rata-rata 3,81 dan pada dimensi *resiliency* memiliki rata-rata sebesar 3,97. Pada hasil tersebut telah diperoleh bahwa dimensi *self efficacy* adalah dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi dengan perolehan nilai 3,99, dibandingkan dengan aspek lainnya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi pada kemampuan yang dimiliki dalam mengatasi berbagai tantangan untuk mencapai target. Hal tersebut sesuai dengan keadaan yang berada di perusahaan dimana para karyawan memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Sehingga para karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan. Selain itu, para karyawan juga mampu memberikan usaha terbaiknya melalui kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Para karyawan yakin bahwa kontribusi yang diberikan memiliki nilai dan dampak positif bagi perusahaan.

Dimensi pada variabel *psychological capital* yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu optimis (*optimism*) dengan perolehan nilai 3,81. Hal tersebut dapat diketahui bahwa para karyawan divisi produksi kurang mendapatkan atribusi positif . Hal tersebut sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan, dimana para karyawan merasa pesimis untuk bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak jarang para karyawan divisi produksi melakukan lembur kerja agar dapat menyelesaikan tugas dan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Pada hasil nilai rata-rata dalam kategori sedang yaitu pada dimensi resiliensi (*resiliency*) dengan nilai rata-rata 3,97 dibanding dengan aspek lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki ketahanan yang kuat saat mengalami kesulitan dan mampu bangkit kembali dari permasalahan. Sesuai dengan keadaan yang diperusahaan dimana para karyawan mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan, baik perubahan positif maupun perubahan negatif. Hal tersebut dapat diketahui ketika masa endemi, perusahaan mulai menerima banyaknya permintaan barang yang membuat beban kerja produksi meningkat. Melalui situasi tersebut, para karyawan mulai beradaptasi dengan memikirkan berbagai alternatif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Selain itu, para karyawan juga menganggap bahwa setiap kesulitan yang dihadapi sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang untuk menjadi lebih baik.

Nilai rata-rata dalam kategori sedang selain resiliensi yaitu harapan (*hope*) dengan nilai rata-rata 3,82. Hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan memiliki jiwa pantang menyerah. Hal tersebut sesuai dengan keadaan yang berada di perusahaan. Dimana para karyawan divisi produksi memiliki jiwa pantang menyerah dan memiliki tekad yang kuat dalam penyelesaian target yang telah diberikan oleh perusahaan. Walaupun perusahaan memberikan target yang cukup tinggi, namun para karyawan divisi produksi tetap bersemangat dan pantang menyerah dalam pencapaian target melalui lembur kerja.

Pada penelitian ini telah ditemukan adanya hubungan antara variabel *psychological capital* dengan *work engagement*. Hal tersebut berarti, semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan produksi PT.XXX Sidoarjo. Sesuai 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. Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa karyawan produksi memiliki ketahanan dan kemampuan dalam mengatasi berbagai tantangan serta hambatan yang muncul dalam pekerjaan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *psychological capital* dapat digunakan untuk meningkatkan *work engagement*.

Rata -rata aspek yang rendah dalam variabel *work engagement* yaitu kekuatan (*vigor*). Sehingga untuk meningkatkan *work engagement* maka yang perlu dilakukan yaitu dengan meningkatkan aspek kekuatan (*vigor*). Dimana usaha yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan semangat para karyawan divisi produksi agar bisa bekerja dengan tekun. Sehingga target yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nugroho et al (2013) dengan judul “Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang”. Berdasarkan hasil analisis penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*-nya. *Psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 51,3% pada *work engagement*.

Berdasarkan penelitian tersebut sesuai dengan penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Pembeda dari penelitian tersebut yaitu *psychological capital* pada penelitian ini memberikan sumbangan signifikan sebesar 54,9% pada *work engagement*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharianto & Nurlaila (2015) yang berjudul “Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* Pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya”. Pada penelitian tersebut menggunakan sampel 71 dosen dan populasi seluruh dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat hubungan antara kedua variabel yang memiliki arah positif dengan sumbangan efektif 69,7%. Hal tersebut telah membuktikan bahwa *psychological capital* terdapat hubungan yang kuat dengan *work engagement* pada dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Berdasarkan penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yaitu *psychological capital* dengan *work engagement*. Namun pembeda dari penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu pada subjek. Pada penelitian ini menggunakan subjek karyawan divisi produksi yang memiliki masa kerja 2 tahun. Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa aspek absorpsi adalah aspek tertinggi pada variabel *work engagement* yang menunjukkan bahwa karyawan merasa senang bisa bekerja di PT.XXX dan aspek *self efficacy* adalah aspek tertinggi pada variabel *psychological capital* yang menunjukkan bahwa para karyawan merasa percaya diri dan bertantang untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Shafira & Zuhdi (2020) dengan judul “Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Bupati Labuhan Batu Utara”. Berdasarkan hasil analisis korelasi pada penelitian tersebut telah membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada Pegawai. Pada penelitian tersebut telah menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki distribusi sebesar 71% terhadap *work engagement*. Pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa pegawai yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi maka *work engagement* juga tinggi, begitu pula sebaliknya tingkat *psychological capital* yang rendah maka *work engagement* juga rendah.

Sesuai dengan hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan divisi produksi PT.XXX Sidoarjo. Dimana para karyawan dalam penelitian mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta dapat bertahan ketika dihadapkan dalam suatu masalah. Selain itu para karyawan juga menganggap bahwa pekerjaannya sebagai tantangan. Sehingga para karyawan merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan baik. Terlebih, para karyawan merasa nyaman karena perusahaan menyediakan jaminan kesehatan, mengutamakan keselamatan serta memberikan jenjang karir pada karyawan. Hal tersebutlah yang mendorong para karyawan terlibat secara aktif dalam tugas-tugas dan berupaya untuk memberikan yang terbaik terhadap pekerjaannya.

Psychological capital pada karyawan secara signifikan memiliki korelasi dengan *work engagement*. Hal tersebut dapat dilihat ketika para karyawan memberikan usaha yang terbaik agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain itu para karyawan juga memberikan inovasinya kepada perusahaan untuk kemajuan perusahaan kepada pimpinan. para karyawan sangat bersemangat dan memiliki kepercayaan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Melalui semangat yang tinggi dan rasa nyaman para karyawan yang bekerja pada perusahaan maka para karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya. Koefisien pada penelitian ini yaitu

54,9%. Hasil tersebut membuktikan bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan dan 45,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. fokus pada penelitian ini yaitu hanya pada *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan divisi produksi PT. XXX.

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan hipotesis hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan divisi produksi PT. XXX Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji analisis dan pembahasan pada penelitian ini telah diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *psychological capital* dengan variabel *work engagement*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hubungan korelasi antara variabel *psychological capital* dan *work engagement* memiliki arah yang positif. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan divisi produksi PT. XXX Sidoarjo. Begitu pula sebaliknya bahwa semakin rendah *psychological capital* maka *work engagement* karyawan juga semakin rendah.

Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyampaikan saran bagi instansi dan penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan/Instansi

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi gambaran mengenai *psychological capital* yang berhubungan dengan *work engagement* pada karyawan nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan *psychological capital* pada karyawan divisi produksi PT. XXX Sidoarjo melalui peningkatan *psychological capital*.

Untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan dapat melakukan beberapa langkah, diantaranya yaitu memberikan dukungan dan pengakuan kepada karyawan. Dukungan dapat berasal dari manajemen atau pimpinan agar dapat membantu meningkatkan semangat serta motivasi karyawan untuk bekerja. Pemberian insentif yang sesuai juga penting sebagai penghargaan atas kerja keras dan dedikasinya kepada perusahaan. Sehingga para karyawan merasa memiliki *engagement* dengan pekerjaannya dan mampu mendorong para karyawan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan atau program pengembangan diri kepada karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan memperkuat keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan lebih mendalam mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Pada penelitian ini hanya berfokus pada *psychological capital* dan *work engagement*, sehingga tidak semua faktor dapat diketahui kontribusinya secara pasti. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian untuk mengetahui faktor lain selain variabel *psychological capital*. Beberapa faktor lain yaitu *job resources* dan *job demand*. Selain itu juga disarankan memperluas subjek penelitian seperti seluruh karyawan perusahaan. Sehingga tidak hanya berfokus pada satu divisi saja.

Daftar Pustaka

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a Dynamic Model of The Impact of Psychological Capital on Work Engagement and Job Performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Anggraini & Mulyana. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Tetap PT. X. Volume 9 No. 7. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Ayu, D. R., Maarif, S. & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh *Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources* Terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 1, No. 1, 12-22
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development Internatioal*, 13(3), 209–223.
- Borman, W.C., Klimoski, R.J., & Ilgen, D.R. (2003). *Stability and Change in Industrial and Organizational Psychology*. Dalam I.B. Weiner (Series Ed.) & W.C. Borman, R.J. Klimoski, D.R. Ilgen (Vol.Ed.), *Handbook of psychology*; Vol.12. *Industrial and Organizational Psychology* (hal. 1649). New Jersey: John Wiley & Sons
- Costantini, A., Paola, F. D., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M., & Fabio, A. D. (2016). *Work Engagement and Psychological Capital in the Italian Public Administration: A New Resource – Based Intervention Programme*. SA
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368.
- Jannah, M. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi. UNESA University Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological capital: An evidencebased positive approach. Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 339-366
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital : Developing The Human*, Oxford University Press.
- Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT . Lotte Shopping Indonesia Sidoajo. *Agora*, 6(1).
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). *Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe*. SA *Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12.
- Noviati, N. P. (2015). Stres Kerja Ditinjau Dari Kecerdasan Emosi, Modal Psikologis Dan Dukungan Sosial. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 20(1), 27-38.

- Nugroho, D. A. (2017). Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba. Universitas Brawijaya Press.
- Pratama & Puspitadewi. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 06 Nomor 02.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Stability : Journal of Management and Business*, 2(1).
- Safinaz & Izzati. (2022) Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Guru SMK. Volume 9. No.4. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Schaufeli, W.B. (2013). *What is engagement?* In C. Truss, K. Alves, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*. New York: The Free Press.
- Siregar, R., & Widyawati, D. (2016). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5(2).
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. PT Alfabet.