

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PT X**

SKRIPSI



OLEH

DEVI SHINTA NURIYAH

NIM. 210401110011

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK*
ENGAGEMENT KARYAWAN PT X**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Devi Shinta Nuriyah

NIM. 210401110011

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

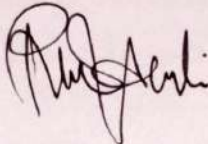
PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN PT X

SKRIPSI

Oleh:

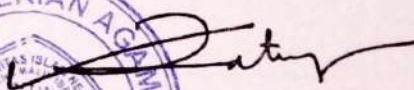
Devi Shinta Nuriyah
NIM. 210401110011

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<u>Rahmatika Sari Amalia, M.Psi</u> NIP. 199105222020122001		17 / 2025 06

Mengetahui
Ketua Program Studi




Yusuf Ratu Agung, M. A.
NIP. 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN PT X

SKRIPSI

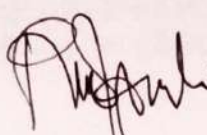
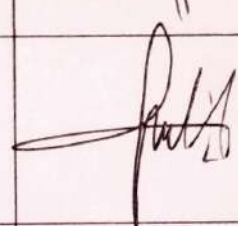
Oleh:

Devi Shinta Nuriyah

NIM. 210401110011

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal 25 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Rahmatika Sari Amalia, M.Psi</u> NIP. 199105222020122001		30/06 2025
Ketua Penguji <u>Abd. Hamid Cholili, M.Psi</u> NIP. 19890602201911201270		28/06 2025
Penguji Utama <u>Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag</u> NIP. 197307102000031002		27/06 2025

Disahkan Oleh

Dekan,



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, S.Psi, M.Si, Psikolog
NIP. 1976112820021220001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN PT X

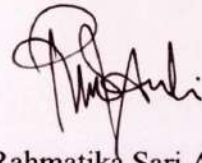
Yang ditulis oleh :

Nama : Devi Shinta Nuriyah
NIM : 210401110011
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang, 30 Juni 2025
Dosen Pembimbing,



Rahmatika Sari Amalia, M.Psi
NIP. 199105222020122001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Shinta Nuriyah

NIM : 210401110011

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Karyawan PT X”** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 30 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,



Devi Shinta Nuriyah

NIM. 210401110011

MOTO

"The only way to do great work is to love what you do."

(Steve Jobs)

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Untuk setiap langkah kecil yang mungkin tak terlihat, namun memberi arti besar.
Untuk setiap lelah yang tidak diumumkan, namun menjadi kekuatan dalam diam.
Karya ini menjadi bukti bahwa ketulusan, sekalipun sederhana, mampu membawa
seseorang sampai sejauh ini.*

*Kepada kedua orang tua penulis. **Ayah Muji** dan **Ibu Mu'arofah**,
Yang sejak awal meyakini kemampuan penulis, bahkan ketika keraguan sempat
menguasai diri.*

*Cinta dan doa yang tak pernah henti telah menjadi pijakan utama dalam
menyelesaikan perjalanan ini.
Segala capaian dalam karya ini adalah bentuk dari pengorbanan dan kasih yang
tak terukur.*

*Kepada para dosen dan pembimbing,
Yang dengan tulus membagikan ilmu,
Memberikan arahan, serta menanamkan nilai kesabaran dan tanggung jawab.
Terima kasih atas bimbingan dan kepercayaan yang telah mengantarkan penulis
melewati proses ini.*

*Untuk kakak penulis tersayang. **Nur Zahrotul Mahmudah**, **Mas Rijal Humam**
serta keluarga besar penulis,
Yang mungkin tidak selalu memahami sepenuhnya jalan yang ditempuh,
Namun terus memberikan dukungan tanpa syarat dan keyakinan yang
menguatkan.
Penulis bersyukur memiliki rumah yang selalu menjadi sumber semangat.*

*Kepada sahabat-sahabat tercinta,
Yang tetap hadir dalam keterbatasan waktu dan jarak.
Terima kasih atas pengertian, semangat, dan tawa yang menjadi pelipur di tengah
kesibukan.*

*Dan kepada diri penulis sendiri,
Yang memilih untuk bertahan saat keadaan tidak mudah,
Yang belajar untuk tetap melangkah meski perlahan.
Perjalanan ini bukan tentang kesempurnaan,
Tetapi tentang keberanian untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.
Semoga ini menjadi awal dari karya-karya selanjutnya yang lebih matang dan
bermanfaat.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan PT X.” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Menulis skripsi ini bukanlah proses yang ringan. Ada waktu yang diuji, ada hati yang ditempa. Namun di balik itu semua, ada banyak tangan yang menggenggam, banyak doa yang menguatkan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag selaku Penguji utama, yang telah memberikan masukan, kritik, dan arahan berharga dalam ujian skripsi
4. Bapak Abd. Hamid Cholili, M.Psi. selaku Sekretaris Penguji, atas bimbingan dan kontribusinya dalam mengarahkan penyempurnaan skripsi.
5. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku dosen wali yang telah kebersamaan penulis sejak awal perkuliahan. Terima kasih atas perhatian, kesabaran, dan ketulusan Ibu dalam membimbing.
6. Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan bijak telah membimbing penulis, tidak hanya dalam akademik, tetapi juga dalam memahami esensi dari proses itu sendiri.
7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN Malang yang telah membuka pintu ilmu dan menjadikannya cahaya dalam perjalanan berpikir penulis.
8. Rekan-rekan seperjuangan dan sahabat-sahabat terbaik, yang hadir dalam suka dan duka, menjadi tempat berlabuh di tengah badai kesibukan.

9. Seluruh karyawan PT X yang telah bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun besar harapan penulis, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya, dan membuka ruang dialog yang lebih luas dalam dunia psikologi industri dan organisasi.

Akhir kata, semoga setiap proses yang dilalui dalam penulisan skripsi ini dicatat sebagai amal baik di sisi-Nya.

Malang, 14 Mei 2025
Peneliti,

Devi Shinta Nuriyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
البحث مستخلص.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. <i>Work Engagement</i>	12
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	12
2. Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	14
B. <i>Psychological Capital</i>	19
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i>	19
2. Dimensi-Dimensi <i>Psychological Capital</i>	21
3. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	22
4. Kerangka Berfikir	25
5. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Desain Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional	28
D. Partisipan.....	28
E. Alat Pengumpulan Data	30
F. Validitas dan Reliabilitas	33
G. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Pelaksanaan Penelitian	38
B. Hasil Penelitian	41
C. Analisis Data	54
BAB V PENUTUP.....	65

A.	Kesimpulan	65
B.	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		70
LAMPIRAN.....		76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Capital</i>	31
Tabel 3.2	<i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	32
Tabel 3.3	Validitas Skala <i>Work Engagement</i>	34
Tabel 3.4	Validitas Skala <i>Psychological Capital</i>	35
Tabel 3.5	Reliabilitas.....	36
Tabel 3.6	Tabel Kategorisasi Data.....	36
Tabel 4.1	<i>Output</i> Uji Analisis Deskriptif.....	41
Tabel 4.2	Kategori Tingkat <i>Work Engagement</i>	42
Tabel 4.3	Kategori Tingkat <i>Psychological Capital</i>	43
Tabel 4.4	Hasil Asumsi Normalitas Regresi Sederhana.....	45
Tabel 4.5	Hasil Uji Linieritas	46
Tabel 4.6	Presentase Kontribusi Aspek Terhadap Variabel <i>Work Engagement</i>	47
Tabel 4.7	Presentase Kontribusi Dimensi Terhadap Variabel <i>Psychological Capital</i>	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Linier untuk Uji Hipotesis	50
Tabel 4.9	Kontribusi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.....	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Dominan Variabel <i>Work Engagement</i>	51
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi Indikator	52
Tabel 4.12	Sumbangan Efektif.....	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Dominan Variabel <i>Psychological Capital</i>	53
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi Indikator	53
Tabel 4.15	Sumbangan Efektif.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Karyawan pada Preliminary Research	3
Gambar 1.2 Respons Karyawan pada Preliminary Research	4
Gambar 1.3 Respons Karyawan pada Preliminary Research	5
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	25
Gambar 4.1 Diagram Presentase <i>Work Engagement</i> (Y)	43
Gambar 4.2 Diagram Presentase <i>Psychological Capital</i> (X)	44
Gambar 4.3 Diagram Pembentukan Variabel <i>Work Engagement</i>	48
Gambar 4.4 Diagram Pembentukan Variabel <i>Psychological Capital</i>	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala <i>Work Engagement</i>	76
Lampiran 2 Skala <i>Psychological Capital</i>	77
Lampiran 3 Kategorisasi dan Skor Responden Penelitian	79

ABSTRAK

Nuriyah, D.S (2025). Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan PT X. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Rahmatika Sari Amalia, M.Psi.

Keterlibatan kerja menjadi elemen penting untuk menunjang efektivitas dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi umumnya menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta fokus dalam menjalankan tugas. Namun, berdasarkan temuan awal di PT X, diketahui bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang optimal. Kondisi ini mendorong perlunya kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor psikologis yang berkontribusi terhadap *work engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan PT X, serta menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak PT X yang telah bekerja minimal satu tahun, berjumlah 88 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Instrumen yang digunakan berupa skala *psychological capital* berdasarkan teori Luthans et al. (2007) dan skala *work engagement* berdasarkan teori Schaufeli & Bakker (2009) dengan format skala *likert* empat poin. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh langsung *psychological capital* terhadap *work engagement*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat *psychological capital* 46,6% dan *work engagement* 38,6% dalam kategori sedang. *Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* ($p < 0,05$), dengan nilai R Square sebesar 0,452. *Psychological capital* memberikan kontribusi sebesar 45,2% terhadap *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Indikator yang paling dominan mempengaruhi *psychological capital* adalah efikasi diri, sedangkan *work engagement* adalah *absorption*. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital*, maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan.

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

ABSTRACT

Nuriyah, A.N (2025). The Influence of Psychological Capital on Work Engagement among Employees at PT X. Thesis. Faculty of Psychology Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor: Rahmatika Sari Amalia, M.Psi.

Work engagement is a crucial factor in enhancing employee effectiveness and productivity. Employees with high engagement typically demonstrate enthusiasm, dedication, and focus in performing their duties. However, preliminary findings at PT X reveal that most employees have not yet shown an optimal level of work engagement. This condition underscores the need for further investigation into the psychological factors that contribute to work engagement. This study aims to assess the levels of psychological capital and work engagement among PT X employees and to examine the influence of psychological capital on work engagement.

This research employed a quantitative approach with a descriptive design and simple linear regression analysis. The sample consisted of all permanent and contract employees of PT X who had worked for at least one year, totaling 88 individuals, selected using a total sampling technique. The instruments used were a psychological capital scale based on the theory by Luthans et al. (2007) and a work engagement scale based on the theory by Schaufeli and Bakker (2009), both utilizing a four-point Likert scale. Data were analyzed using simple linear regression to assess the direct effect of psychological capital on work engagement.

The results of the analysis show that the majority of employees have a level of psychological capital 46.6% and work engagement 38.6% in the medium category. Psychological capital has a positive and significant effect on work engagement ($p < 0.05$), with an R Square value of 0.452. Psychological capital contributes 45.2% to work engagement, while the remaining 54.8% is influenced by other variables outside the study. The most dominant indicator affecting psychological capital is self-efficacy, while work engagement is absorption. Based on these findings, it can be concluded that the higher the level of psychological capital, the higher the employee work engagement.

Keywords: Psychological Capital, Work Engagement, Employees

مستخلص البحث

نوربايح، د.س. 2025. تأثير رأس المال النفسي على اندماج الموظفين في العمل بشركة PT X البحث
المشرف: رحمتك ساري أماليا، ماجستير في علم النفس
النُّقُ العلمي، كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانغ.

تعد المشاركة في العمل عنصرًا مهمًا لدعم فعالية الموظفين وإنتاجيتهم. يظهر الموظفون الذين يتمتعون بمشاركة عالية بشكل عام الحماس والتفاني والتركيز في تنفيذ المهام. ومع ذلك، استنادًا إلى النتائج الأولية في شركة PT X، من المعروف أن معظم الموظفين لم يظهروا المستوى الأمثل من المشاركة في العمل. تشجع هذه الحالة على ضرورة إجراء المزيد من الدراسة للعوامل النفسية التي تساهم في المشاركة في العمل. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى رأس المال النفسي والمشاركة في العمل لدى موظفي شركة PT X، وتحليل تأثير رأس المال النفسي على المشاركة في العمل.

ويستخدم هذا البحث منهجًا كمياً بتصميم وصفي وتحليل الانحدار الخطي البسيط. كانت العينة في هذه الدراسة جميع الموظفين الدائمين والمتعاقدين في شركة PT X الذين عملوا لمدة سنة واحدة على الأقل، وبلغ مجموعهم 88 شخصًا. استخدم أسلوب أخذ العينات طريقة أخذ العينات الكلية. والأدوات المستخدمة هي مقياس رأس المال النفسي القائم على نظرية لوثانس وآخرون. (2007)، ومقياس المشاركة في العمل استنادًا إلى نظرية شوفيلي وباكر (2009) بصيغة مقياس ليكرت المكون من أربع نقاط. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي البسيط لتحديد التأثير المباشر لرأس المال النفسي على المشاركة في العمل.

تُظهر نتائج التحليل أن غالبية الموظفين لديهم مستوى رأس المال النفسي 46.6% من رأس المال النفسي ومشاركة العمل 38.6% في الفئة المتوسطة. ولرأس المال النفسي تأثير إيجابي وهام على المشاركة في العمل ($p < 0.05$)، حيث تبلغ قيمة مربع R 0.452. ويساهم رأس المال النفسي بنسبة 45.2% في المشاركة في العمل، بينما تتأثر النسبة المتبقية البالغة 54.8% بمتغيرات أخرى خارج نطاق الدراسة. والمؤشر الأكثر تأثيرًا على رأس المال النفسي هو الكفاءة الذاتية، في حين أن المشاركة في العمل هي الاستيعاب. وبناءً على هذه النتائج، يمكن استنتاج أنه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي، زادت مشاركة الموظفين في العمل.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، اندماج العمل، الموظفون

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada strategi bisnis maupun inovasi yang diimplementasikan, melainkan juga ditentukan oleh sejauh mana organisasi tersebut mampu dikelola secara optimal. Setiap organisasi memiliki sasaran tertentu yang ingin dicapai, dan pencapaian tersebut sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kapasitas serta kualitas sumber daya manusia yang terlibat. Khususnya pada sektor jasa, efektivitas organisasi memegang peranan penting mengingat kegiatan operasional sangat bergantung pada peran aktif karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Armstrong & Taylor (2020) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu mengembangkan dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi akan lebih stabil dan efisien dalam operasionalnya.

Karyawan yang terlibat secara aktif (*engaged*) menunjukkan loyalitas tinggi dan komitmen mendalam terhadap perusahaan. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas dengan efisien tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan peningkatan proses kerja, pada akhirnya berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif serta memperkuat efektivitas organisasi (Saks, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Sebaliknya, karyawan yang tidak terlibat (*disengaged*) seringkali hanya melakukan tugas minimal, tanpa semangat atau inisiatif, dan cenderung tidak peduli terhadap hasil kerja mereka (Rich et dkk., 2010). Mereka mungkin hadir secara fisik tetapi tidak secara emosional atau kognitif, sehingga menghambat kemajuan tim dan organisasi. Lebih parah lagi, karyawan yang sangat tidak terlibat (*actively*

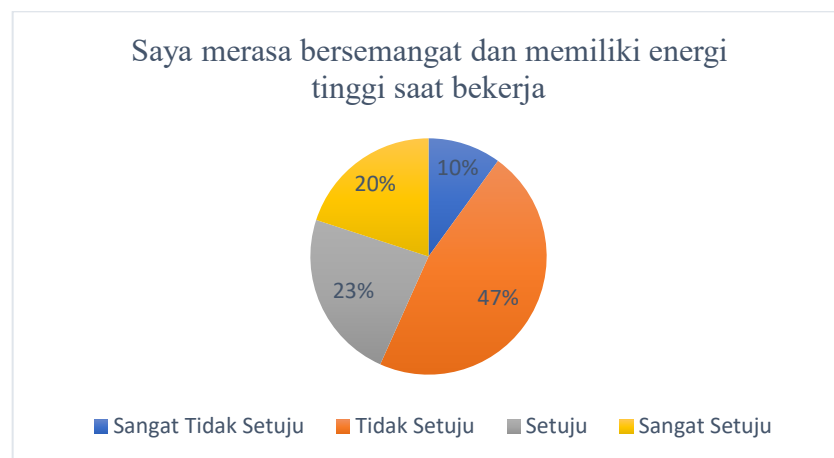
disengaged) tidak hanya pasif tetapi juga dapat menyebarkan pengaruh negatif, menurunkan moral rekan kerja, dan secara aktif menentang tujuan perusahaan, yang berpotensi menghambat pertumbuhan perusahaan (Gallup, 2017)

Salah satu faktor krusial yang memengaruhi keterlibatan kerja karyawan adalah *psychological capital*, yaitu kumpulan sumber daya psikologis positif seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* (Luthans dkk., 2007). Individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang, serta memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan kerja.

Kemampuan individu untuk mempertahankan keterlibatan kerja sangat bergantung pada kekuatan sumber daya psikologis yang dimiliki. Individu dengan sumber daya psikologis yang kuat lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan keterlibatan yang tinggi. *Personal resources*, seperti kepercayaan diri dan ketahanan terhadap stres, berperan dalam membantu karyawan tetap produktif dalam menghadapi tantangan kerja (Hobfoll dkk., 2003).

Peneliti menggali lebih dalam kondisi kerja di PT X, dengan melakukan survei. Survei ini melibatkan 30 karyawan dan menggunakan kuesioner *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh (Schaufeli dkk., 2009). Survei menggunakan tiga item utama yang dipilih untuk dipaparkan secara lebih mendalam dalam laporan hasil survei ini, di mana masing-masing item mewakili satu dimensi dalam *UWES*. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan teoritis, sebagaimana dijelaskan oleh Schaufeli dkk., (2006) bahwa setiap dimensi dalam *UWES* memiliki item-item yang berkorelasi erat, sehingga satu item dapat

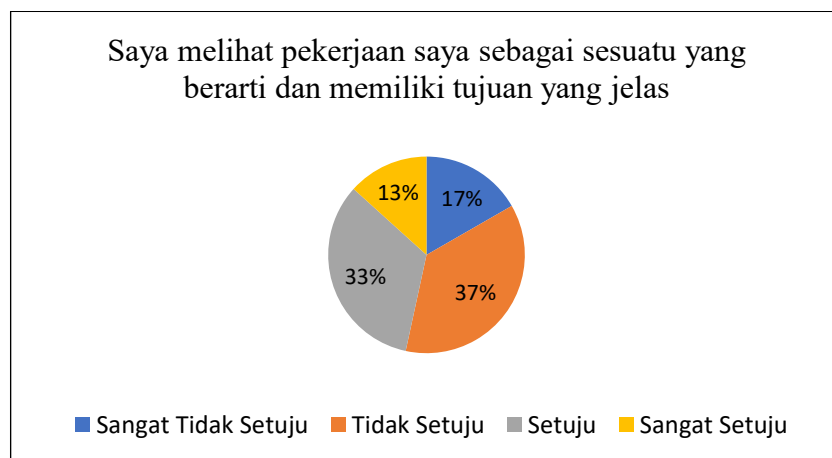
merepresentasikan keseluruhan dimensi yang diukur. Podsakoff dkk., (2003) menekankan bahwa penyajian data yang terlalu rinci dengan banyak item dapat menyebabkan informasi menjadi redundan dan sulit diinterpretasikan secara efektif. Pendekatan ini juga didukung oleh DeVellis (2017) yang menyatakan bahwa penyederhanaan dalam pelaporan hasil penelitian bertujuan untuk meningkatkan kejelasan analisis tanpa mengurangi validitas pengukuran. Metode serupa juga diterapkan dalam penelitian Bakker & Demerouti, (2008) serta Hakanen dkk., (2006) di mana hanya beberapa item utama yang disajikan dalam laporan meskipun keseluruhan skala tetap digunakan dalam analisis statistik. Oleh karena itu, pemilihan tiga item utama dalam laporan ini dilakukan untuk menjaga efektivitas penyampaian data serta tetap memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keterlibatan kerja karyawan di PT X.



Gambar 1.1 Respon Karyawan pada Penelitian Awal

Dimensi *vigor* dalam survei ini digunakan untuk mengukur tingkat energi, antusiasme, serta ketahanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu butir pernyataan yang merepresentasikan dimensi ini adalah “Saya merasa bersemangat dan memiliki energi tinggi saat bekerja.” Berdasarkan hasil survei, sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju, yang mencerminkan

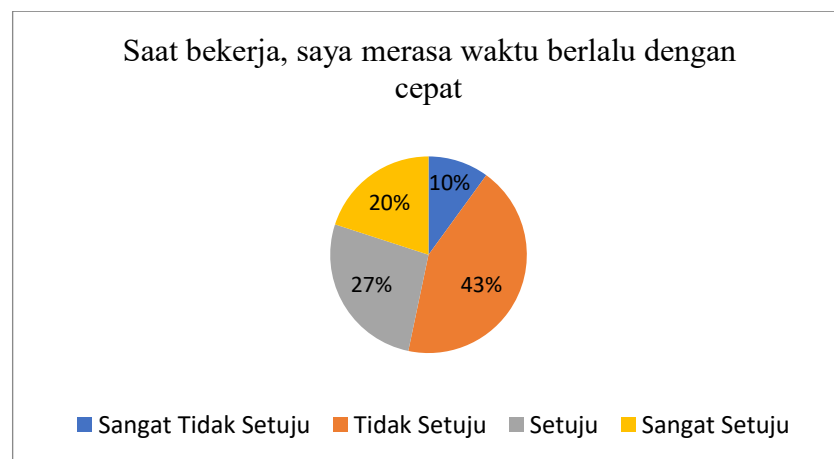
kondisi kelelahan serta kurangnya semangat dalam bekerja. Selain itu, 46,7% responden menyatakan tidak setuju, menunjukkan bahwa hampir separuh dari jumlah peserta survei mengalami tingkat energi dan motivasi yang rendah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Di sisi lain, 23,3% responden menyatakan setuju, menandakan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang memiliki semangat kerja yang cukup. Adapun 20% responden menyatakan sangat setuju, yang berarti hanya satu dari lima karyawan yang menunjukkan tingkat energi dan antusiasme kerja yang tinggi. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan negatif terhadap pernyataan tersebut, yang mengindikasikan rendahnya tingkat *vigor* di kalangan karyawan. Kondisi ini berpotensi pada menurunnya tingkat keterlibatan kerja serta meningkatnya risiko kelelahan kerja.



Gambar 1.2 Respons Karyawan pada Penelitian Awal

Dimensi *dedication* dalam survei ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna, menginspirasi, dan menjadi bagian penting dalam kehidupan mereka. Salah satu indikator yang digunakan dalam dimensi ini adalah pernyataan “Saya melihat pekerjaan saya sebagai sesuatu yang berarti dan memiliki tujuan yang jelas.”

Berdasarkan hasil survei, sebanyak 17% responden menyatakan sangat tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa mereka tidak merasakan adanya makna atau tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dijalani. Selain itu, 37% responden menyatakan tidak setuju, yang mencerminkan bahwa lebih dari sepertiga karyawan belum merasakan nilai penting dari pekerjaan yang mereka lakukan. Di sisi lain, 33% responden menyatakan setuju, menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih dapat menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, 13% responden menyatakan sangat setuju, yang berarti hanya sebagian kecil karyawan yang benar-benar menganggap pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna dan memiliki arah yang jelas. Secara keseluruhan, 54% responden memberikan tanggapan negatif terhadap dimensi ini, menandakan bahwa lebih dari separuh karyawan belum merasakan keterhubungan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya. Rendahnya persepsi terhadap makna kerja ini berpotensi menghambat keterlibatan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan motivasi intrinsik serta rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap tugas yang dijalankan.



Gambar 1.3 Respons Karyawan pada Penelitian Awal

Dimensi *absorption* dalam survei ini digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa terlibat secara mendalam dalam pekerjaannya, hingga

mengalami kondisi larut dalam aktivitas yang dilakukan, di mana waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit untuk beralih dari tugas yang sedang dikerjakan. Salah satu indikator dalam dimensi ini adalah pernyataan: “Saat bekerja, saya merasa waktu berlalu dengan cepat.” Berdasarkan hasil survei, sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa mereka cenderung merasakan waktu berjalan lambat selama bekerja, mengindikasikan rendahnya tingkat keterlibatan terhadap tugas. Sebanyak 43% responden menyatakan tidak setuju, menandakan bahwa hampir separuh karyawan tidak mengalami kondisi *flow* dalam bekerja dan cenderung memandang pekerjaan sebagai beban. Sementara itu, 27% responden menyatakan setuju, yang mencerminkan adanya sebagian karyawan yang masih merasakan keterlibatan cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya. Adapun 20% responden menyatakan sangat setuju, yang berarti hanya sebagian kecil karyawan yang benar-benar mengalami keterlibatan penuh dan mendalam dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, sebanyak 53% responden memberikan tanggapan negatif terhadap dimensi ini, yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan belum merasakan keterlibatan emosional dan kognitif yang optimal dalam aktivitas kerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa pekerjaan lebih banyak dijalani sebagai rutinitas, tanpa adanya keterikatan psikologis yang kuat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas serta kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT X belum menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang optimal. Sebanyak 56,7% karyawan memiliki tingkat energi dan semangat kerja yang rendah, 54% karyawan merasa pekerjaannya kurang bermakna dan tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat

terhadap pekerjaan, serta 53% karyawan tidak mengalami keterlibatan mendalam dalam pekerjaan mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT X mengalami keterlibatan kerja yang rendah, baik dari segi energi, komitmen, maupun fokus dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memberikan penghargaan yang lebih jelas, serta memastikan bahwa karyawan memahami tujuan dan makna dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil survei diperkuat oleh wawancara terstruktur yang dilakukan peneliti dengan Kepala *Human Resource Development* pada 19 Februari 2025 di ruang kerja perusahaan. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh perspektif dari manajemen terkait tingkat keterlibatan kerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan pemaparan narasumber, sebagian karyawan di PT X belum menunjukkan kinerja yang optimal. Beberapa karyawan cenderung hanya menyelesaikan tugas sesuai prosedur tanpa menunjukkan antusiasme atau inisiatif dalam meningkatkan kualitas kerja. Mereka lebih banyak menunggu arahan dari atasan, yang mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta menurunnya efisiensi operasional. Selain itu, kurangnya rasa kepemilikan terhadap tanggung jawab di luar tugas utama mereka juga menjadi salah satu faktor yang menghambat pencapaian target perusahaan.

“Masih banyak karyawan yang hanya bekerja berdasarkan instruksi. Jika tidak ada arahan, pekerjaan sering tertunda. Mereka juga kurang teliti, sehingga hasil kerja tidak selalu sesuai standar.”

Observasi selama magang menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengalami kelelahan, terutama saat beban kerja meningkat. Pekerjaan yang

monoton dan jadwal yang padat membuat mereka sulit mempertahankan semangat kerja. Kondisi ini berkaitan dengan *vigor*, yaitu energi dan ketahanan dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2008). Selain itu, tingkat rasa memiliki terhadap pekerjaan dalam aspek *dedication* yang mencakup komitmen dan kebanggaan terhadap pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang merasa kontribusinya kurang dihargai cenderung mengalami penurunan motivasi dalam bekerja secara optimal.

“Banyak yang bekerja hanya sebatas kewajiban. Mereka tidak benar-benar merasa bangga, mungkin karena apresiasi terhadap kinerja masih kurang.”

Karyawan diantaranya mengungkapkan bahwa mereka belum memiliki gambaran yang jelas mengenai jenjang karier mereka di perusahaan. Ketidakpastian ini berhubungan dengan aspek *hope*, yaitu keyakinan terhadap masa depan dan peluang berkembang di tempat kerja, yang berperan dalam menjaga semangat kerja dan motivasi karyawan.

“Kurangnya pemahaman karyawan mengenai jenjang karier di perusahaan, sehingga mereka kehilangan motivasi untuk berkembang.”

Mufarrikah dkk., (2020) mendefinisikan *work engagement* sebagai keterlibatan individu dalam pekerjaan yang mencakup aspek emosional dan fisik, tercermin dalam semangat, dedikasi, serta penghayatan mendalam terhadap tugas yang dijalankan. *Work engagement* berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan yang terlibat secara aktif cenderung menunjukkan performa lebih baik serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. *Work engagement* juga berkontribusi dalam meningkatkan *psychological capital* karyawan, karena mereka merasakan kepuasan serta makna dalam pekerjaan yang dilakukan (Saks, 2006).

Kerangka *Job Demands-Resources Model* Bakker & Demerouti, (2017), *psychological capital* dikategorikan sebagai *personal resources* sumber daya internal yang memungkinkan individu untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan keterlibatan kerja yang tinggi. Model ini menjelaskan bahwa *work engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti beban kerja atau dukungan organisasi, tetapi juga sangat ditentukan oleh kekuatan psikologis yang dimiliki individu. *Psychological capital*, yang mencakup efikasi diri, harapan, ketahanan, dan optimisme, bertindak sebagai pelindung dan pendorong dalam menghadapi tekanan serta mendukung munculnya keterlibatan yang lebih mendalam secara kognitif, emosional, dan fisik dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami sejauh mana *psychological capital* karyawan berkontribusi terhadap *work engagement*.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi adanya korelasi positif antara *psychological capital* dan keterlibatan kerja (*work engagement*). Amalia & Hadi (2019) menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat keterlibatan kerja pada karyawan milenial di PT. XYZ. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Gumilang dan Indrayanti (2022), yang menyoroti pentingnya peran *psychological capital* dalam mendorong keterlibatan kerja di sektor jasa, meskipun dalam penelitian tersebut variabel ini dianalisis bersama dengan *perceived organizational support*. Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Syam dan Arifin (2024) juga memperkuat bukti bahwa *psychological capital* berkontribusi positif terhadap keterlibatan kerja, khususnya pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pertiwi Makassar.

Kebaruan penelitian ini terletak pada aspek analisis dimensi spesifik dari *psychological capital* terhadap keterlibatan kerja. Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya memandang *psychological capital* sebagai satu konstruksi tunggal, penelitian ini berupaya mengurai dan menganalisis kontribusi masing-masing dimensi yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* secara terpisah. Pendekatan ini didasarkan pada pemikiran Luthans dkk., (2007) yang menyatakan bahwa keempat dimensi tersebut memiliki karakteristik unik serta pengaruh yang bervariasi, tergantung pada konteks pekerjaan yang dihadapi. Penelitian ini menawarkan sudut pandang baru melalui pendekatan analisis yang lebih mendalam dan terfokus, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dimensi mana yang paling dominan dalam memengaruhi keterlibatan kerja. Hasil dari pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan strategi peningkatan *work engagement* yang lebih efektif dan kontekstual di lingkungan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *Psychological Capital* Karyawan PT X
2. Bagaimana tingkat *Work Engagement* Karyawan PT X
3. Bagaimana pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan PT X

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menjelaskan tingkat *Psychological Capital* Karyawan PT X

2. Menjelaskan tingkat *Work Engagement* Karyawan PT X
3. Menjelaskan pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan PT X

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam dua ranah utama, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi referensi dan pemikiran untuk memperkaya pemahaman terkait *psychological capital* pada karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi organisasi dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan *psychological capital* karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Work Engagement*

1. Pengertian *Work Engagement*

Lingkungan kerja pada umumnya diisi oleh dua tipe karyawan yang sering ditemui, mereka yang menjalani pekerjaannya dengan penuh semangat dan dedikasi, serta mereka yang bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban. Perbedaan ini mencerminkan variasi dalam cara setiap individu memahami, menghayati, serta menanggapi peran dan kontribusinya di dalam suatu organisasi. Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* merupakan suatu keadaan psikologis yang positif dan memberikan rasa pemenuhan dalam bekerja. Konsep ini ditandai oleh tiga elemen utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi serta ketahanan individu dalam menjalankan tugasnya, *dedication* mencerminkan komitmen dan perasaan bangga terhadap pekerjaan, sementara *absorption* menggambarkan kondisi di mana individu begitu fokus pada pekerjaannya sehingga sulit untuk teralihkan. Ketiga aspek ini menunjukkan bahwa *work engagement* bukan sekadar kehadiran fisik dalam pekerjaan, tetapi juga keterlibatan mental dan emosional yang mendalam. Menurut Rich, Lepine, dan Crawford (2010), keterlibatan kerja dipengaruhi oleh adanya motivasi intrinsik dalam diri karyawan. Motivasi ini mendorong individu untuk tidak hanya meningkatkan upaya kerja secara optimal, tetapi juga menunjukkan perilaku positif di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja dan berkontribusi aktif dalam berbagai kegiatan.

Work engagement pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990) suatu kondisi di mana individu terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka melalui tiga aspek utama, yaitu fisik, kognitif, dan emosional. Keterlibatan fisik berkaitan dengan energi yang dikeluarkan dalam bekerja, keterlibatan kognitif mencerminkan sejauh mana individu memusatkan perhatian dan pemikiran pada pekerjaannya, sedangkan keterlibatan emosional mengacu pada rasa keterikatan dan makna yang diperoleh dari pekerjaan yang dijalankan. *Work engagement* menggambarkan keadaan di mana seseorang tidak hanya menjalankan tugasnya secara mekanis, tetapi juga benar-benar hadir dan terlibat dalam pekerjaannya secara menyeluruh.

Aziz & Raharso (2019) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu kondisi di mana individu menunjukkan komitmen dan antusiasme tinggi terhadap pekerjaannya. Seseorang tidak hanya menyelesaikan tugasnya, tetapi juga secara aktif mengekspresikan keterlibatan mereka melalui aspek fisik, kognitif, dan emosional. Individu yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan merasakan hubungan yang lebih erat dengan tugas yang mereka lakukan.

Benthall (2005) menyatakan bahwa *work engagement* terbentuk ketika individu menemukan makna dalam pekerjaannya, memiliki dorongan intrinsik untuk bekerja, serta memperoleh dukungan sosial yang positif dari lingkungan kerja mereka. Faktor-faktor ini berkontribusi terhadap meningkatnya keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga mereka merasa lebih terhubung dan memiliki motivasi yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Mujiasih & Ratnaningsih (2012) menjelaskan bahwa *work engagement* berkaitan erat dengan perasaan memiliki nilai dalam pekerjaan, kepuasan psikologis, serta keyakinan yang kuat terhadap tugas yang dijalankan. Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya selaras dengan nilai-nilai pribadi dan harapannya, maka keterlibatan dalam pekerjaan akan muncul secara alami, tanpa adanya paksaan dari faktor eksternal.

Berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi psikologis yang ditandai dengan keterlibatan aktif individu secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* ini mencakup kondisi lingkungan kerja serta karakteristik individu, yang saling berinteraksi secara sinergis untuk menciptakan pengalaman kerja yang bermakna dan mendorong tingkat partisipasi yang lebih tinggi.

2. Faktor-Faktor *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Bakker & Leiter (2010), keterlibatan kerja dipengaruhi oleh sejumlah elemen yang dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok utama, yakni tuntutan pekerjaan (*job demands*), sumber daya pekerjaan (*job resources*), serta sumber daya pribadi (*personal resources*). Fokus utama penelitian ini diarahkan pada sumber daya pribadi karena dianggap memiliki kontribusi yang krusial dalam mempertahankan sekaligus meningkatkan tingkat keterlibatan kerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2007).

Sumber daya pribadi merupakan aspek psikologis individu yang berkaitan dengan kemampuan mereka dalam mengelola tantangan serta

memanfaatkan potensi diri untuk menghadapi tekanan kerja. Faktor ini mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kapasitasnya dalam mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan kerja secara positif (Xanthopoulou dkk., 2007).

Menurut Xanthopoulou dkk., (2007), sumber daya pribadi memiliki beberapa fungsi utama dalam konteks organisasi:

- a. Meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja, dengan memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan.
- b. Memfasilitasi regulasi emosi dan adaptasi, yang memungkinkan individu untuk mengelola stres dan tekanan dengan lebih baik.
- c. Memperkuat hubungan antara sumber daya kerja dan *work engagement*, dengan bertindak sebagai perantara dalam optimalisasi faktor eksternal organisasi.
- d. Mengurangi dampak negatif tuntutan kerja, yang membantu individu tetap produktif meskipun menghadapi tantangan besar dalam pekerjaan mereka.

Menurut Hobfoll dkk., (2003) dalam teori *Conservation of Resources (COR)*, *personal resources* merupakan karakteristik individu yang berperan dalam membantu mereka mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif. Sumber daya ini memungkinkan seseorang untuk bertahan dalam situasi penuh tekanan

serta mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaannya. Beberapa komponen utama dari *personal resources* dalam teori ini meliputi:

- a. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja secara efektif. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki usaha yang lebih besar, tidak mudah menyerah, serta memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Resiliensi merujuk pada kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali setelah menghadapi tekanan atau kegagalan. Kemampuan ini membantu seseorang dalam mengelola stres kerja serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.
- c. Optimisme mencerminkan sikap positif terhadap masa depan serta keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang baik. Sikap ini memungkinkan individu untuk tetap termotivasi dalam menghadapi tantangan kerja serta mengurangi dampak negatif dari tekanan pekerjaan.
- d. Kontrol diri merujuk pada kapasitas individu dalam mengendalikan situasi kerja serta mengelola emosi dan perilaku mereka saat menghadapi tekanan. Individu dengan tingkat kontrol diri yang tinggi cenderung lebih efektif dalam menyesuaikan strategi *koping* serta menjaga produktivitas dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.
- e. Harga diri mengacu pada persepsi positif individu terhadap dirinya sendiri, termasuk keyakinan bahwa mereka memiliki nilai dan kontribusi yang berarti dalam pekerjaannya. Tingkat harga diri yang

tinggi berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

3. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Bakker & Leiter (2010), terdapat tiga aspek utama yang mencerminkan *work engagement*, yaitu:

- a. *Vigor* mengacu pada tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental dalam bekerja. Individu dengan *vigor* yang tinggi menunjukkan kemauan untuk menginvestasikan usaha secara maksimal dalam pekerjaannya, serta mampu bertahan dalam menghadapi tantangan dan hambatan. *Vigor* juga mencerminkan ketekunan dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.
- b. *Dedication* merujuk pada perasaan memiliki makna, antusiasme, kebanggaan, dan inspirasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Individu dengan tingkat *dedication* yang tinggi akan merasa bahwa pekerjaannya memberikan pengalaman yang berharga, menantang, serta memiliki makna mendalam. Sebaliknya, individu dengan *dedication* yang rendah cenderung tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan kurang merasakan kepuasan atau kebanggaan dalam bekerja.
- c. *Absorption* mengacu pada keadaan ketika individu sepenuhnya terfokus dan tenggelam dalam pekerjaannya, sehingga merasa waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk beralih dari tugas yang sedang dilakukan. Individu dengan *absorption* yang tinggi akan menikmati pekerjaannya secara mendalam dan mengalami kesulitan untuk memisahkan diri dari

aktivitas kerja karena tingginya keterlibatan kognitif dan emosional yang mereka miliki.

Menurut model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007) dan Bakker & Demerouti (2008) dalam Bakker & Leiter (2010), *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja dalam peran (*in-role performance*) yang optimal, yang ditandai dengan sikap proaktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab utama mereka. Selain itu, mereka juga lebih berkontribusi dalam kinerja di luar peran (*extra-role performance*), yaitu melakukan tugas-tugas tambahan yang berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja.

Work engagement yang tinggi juga dikaitkan dengan meningkatnya kreativitas (*creativity*), di mana karyawan lebih mampu menghasilkan ide-ide inovatif serta menemukan solusi yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Bakker & Leiter, 2010). Selain itu, *work engagement* yang optimal juga berpengaruh terhadap stabilitas finansial organisasi (*financial turnover*), karena karyawan yang *engaged* cenderung lebih produktif, berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan, serta mengurangi risiko pergantian karyawan yang tinggi. *Work engagement* juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas terhadap organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

B. *Psychological Capital*

1. Pengertian *Psychological Capital*

Psychological capital merupakan kapasitas psikologis individu yang berperan dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan seseorang, terutama dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Goldsmith, yang melihat *psychological capital* sebagai bagian dari kepribadian individu yang dapat menentukan tingkat keberhasilan dan keterlibatan kerja seseorang (Lehoczky, 2013).

Luthans dkk., (2015) kemudian mengembangkan konsep ini dengan mendefinisikannya sebagai keadaan psikologis positif yang terdiri dari empat komponen utama, yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang menantang. *Optimism* mencerminkan pandangan positif terhadap masa kini dan masa depan. *Hope* menggambarkan ketekunan dalam mencapai tujuan serta kemampuan untuk menyesuaikan strategi ketika menghadapi hambatan. Sementara itu, *resilience* adalah kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan dan menghadapi tantangan dengan lebih kuat.

Psychological capital sebagai sumber daya psikologis memiliki dampak yang signifikan terhadap *work engagement* individu. Cheng dkk., (2018) mengemukakan bahwa karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi memiliki *work engagement* yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki *psychological capital* rendah. Hal ini sejalan dengan temuan Stajkovic (2006) yang menyatakan bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan

efektivitas kapasitas tindakan pribadi, motivasi, serta pencapaian tujuan dan kesuksesan dalam pekerjaan.

Psychological capital tidak hanya berkontribusi dalam meningkatkan *work engagement*, tetapi juga membentuk persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya. Grover dkk., (2018) menjelaskan bahwa *psychological capital* dapat memengaruhi cara individu melihat *job resources*, *job demands*, serta tingkat *work engagement*. Semakin tinggi *psychological capital* seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang menantang dan bermakna, bukan sebagai beban.

Sweetman & Luthans (2010) menegaskan bahwa sinergi dari keempat aspek *psychological capital* menjadikannya sebagai *prediktor* kuat bagi *work engagement*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ngwenya & Pelser (2020), yang menemukan bahwa *psychological capital* merupakan faktor intrinsik yang mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Temuan yang telah diuraikan menunjukkan bahwa, *psychological capital* bukan sekadar atribut psikologis, melainkan sumber daya yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan individu di lingkungan kerja. Nugroho dkk., (2013) menekankan bahwa *psychological capital* adalah kapasitas psikologis yang memungkinkan individu untuk tumbuh dan berkembang, ditandai oleh *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan *psychological capital* di tempat kerja.

2. Dimensi-Dimensi *Psychological Capital*

Psychological capital merupakan modal psikologis individu yang bersifat positif dan berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan serta kinerja karyawan. Luthans dkk., (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan psikologis individu yang positif, yang terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

- a. *Self-Efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses dalam konteks tertentu (Stajkovic & Luthans, 1998). Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat, mampu mengerahkan usaha lebih besar dalam menghadapi tantangan, serta memiliki ketahanan dalam menyelesaikan tugas kerja yang kompleks.
- b. *Optimism* merupakan keyakinan individu terhadap hasil positif di masa kini dan masa depan Luthans dkk., (2015). *Optimism* berperan dalam meningkatkan motivasi, ketekunan, dan pencapaian individu dalam berbagai bidang, termasuk akademik, pekerjaan, dan kehidupan sosial. Lu dkk., (2018) menyatakan bahwa *optimism* dapat memprediksi kinerja yang lebih baik, membangkitkan motivasi untuk terlibat dalam pekerjaan, serta memberikan pengaruh positif kepada lingkungan sekitarnya.
- c. *Hope* atau harapan didefinisikan sebagai keadaan motivasional positif yang muncul dari dua elemen utama: (a) energi yang diarahkan untuk mencapai tujuan (*agency thinking*) dan (b) strategi yang dirancang untuk

mencapai tujuan (*pathways thinking*) (Snyder dkk., 1991). Hope memungkinkan individu untuk tetap termotivasi dalam mencapai tujuan serta mencari berbagai alternatif solusi dalam menghadapi hambatan. Othman dan Nasrudin dalam Soni & Rastogi (2019) menekankan bahwa *hope* sebagai salah satu komponen *psychological capital* sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja individu.

- d. *Resiliency* mengacu pada kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali dari kesulitan serta tantangan yang dihadapi dalam kehidupan kerja (Luthans dkk., 2007). Karyawan dengan tingkat *resiliency* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan, lebih mampu mengatasi perubahan lingkungan kerja, serta memiliki daya tahan terhadap peningkatan tuntutan fisik dan mental (Sari & Soetjiningsih, 2020). *Resiliency* juga berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja, karena individu yang tangguh cenderung lebih mampu mempertahankan keterlibatan dan motivasi dalam pekerjaannya.

3. Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement*

Dinamika dunia kerja yang terus mengalami transformasi, organisasi dituntut untuk mampu mempertahankan sumber daya manusia yang tidak hanya menunjukkan produktivitas tinggi, tetapi juga memiliki tingkat keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaannya. *Work engagement*, yang didefinisikan sebagai kondisi psikologis di mana karyawan menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan mereka (Schaufeli dkk., 2002), menjadi indikator penting bagi keberhasilan organisasi.

Work engagement tidak timbul dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi kondisi kerja, budaya organisasi, serta aspek psikologis individu. Salah satu faktor psikologis yang belakangan ini semakin banyak mendapat perhatian dalam kajian psikologi industri dan organisasi adalah *psychological capital*. *Psychological capital* dianggap sebagai modal psikologis positif yang tidak hanya mendukung kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki kontribusi signifikan dalam mendorong peningkatan *work engagement*.

Hope merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menemukan dan menempuh jalur yang tepat untuk mencapai tujuan, disertai dengan motivasi untuk mencapainya (Snyder, 2002). Individu yang memiliki tingkat *hope* tinggi cenderung memperlihatkan komitmen serta antusiasme yang lebih kuat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Keyakinan bahwa tugas yang mereka lakukan memiliki nilai serta potensi untuk memberikan dampak positif menjadi dorongan utama dalam keterlibatan mereka. Selain itu, individu dengan *hope* tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk mengeksplorasi berbagai alternatif solusi ketika menghadapi hambatan di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan *work engagement*.

Self-efficacy mengacu pada persepsi individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu (Bandura, 1997). Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya serta memiliki semangat yang lebih besar dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan, hal ini sejalan dengan studi

yang dilakukan oleh Xanthopoulou dkk., (2007) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Karyawan yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya cenderung lebih gigih dalam menghadapi tantangan serta lebih merasa terhubung dengan pekerjaannya.

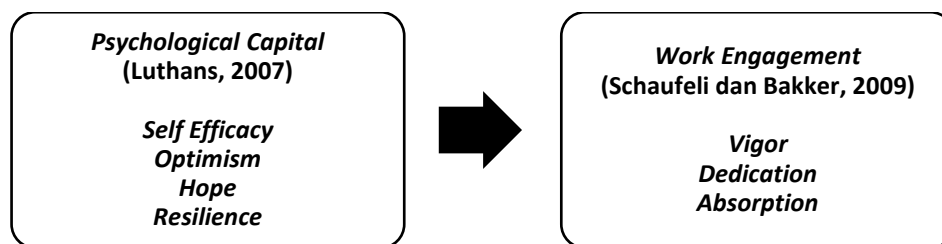
Resilience merujuk pada kapasitas individu untuk bangkit kembali setelah menghadapi tekanan, kegagalan, atau hambatan dalam lingkungan kerja (Luthans dkk., 2006). Karyawan dengan tingkat *resilience* tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola stres kerja serta dapat menunjukkan keterlibatan penuh dalam tugas-tugas yang mereka emban, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh King dkk., (2016) mengungkapkan bahwa karyawan dengan tingkat ketahanan yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan dan tekanan di lingkungan kerja tanpa mengalami penurunan motivasi. Individu dengan karakteristik ini cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya karena memiliki keterampilan dalam mengelola emosi serta beradaptasi dengan perubahan.

Optimism merupakan keyakinan individu bahwa hasil yang positif lebih mungkin terjadi dibandingkan dengan hasil yang negatif di masa depan (Carver & Scheier, 2002). Karyawan yang memiliki *optimism* tinggi cenderung lebih mudah menemukan makna dalam pekerjaannya serta tetap berdedikasi meskipun dihadapkan pada berbagai kesulitan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthans dkk., (2007) menunjukkan bahwa *optimism* memiliki korelasi positif dengan keterlibatan kerja. Individu yang optimis lebih cenderung percaya bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan

manfaat, sehingga mereka lebih termotivasi dan antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Temuan empiris sebelumnya menunjukkan bahwa, *psychological capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Karyawan dengan tingkat *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* yang tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya bersemangat dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga lebih mampu mengatasi tekanan kerja, melihat tantangan sebagai peluang, serta mempertahankan komitmen mereka terhadap organisasi.

4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

5. Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan *Psychological Capital* (X) Terhadap *Work Engagement* (Y) Karyawan PT X.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan *Psychological Capital* (X) Terhadap *Work Engagement* (Y) Karyawan PT X.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif serta analisis regresi sederhana guna mengevaluasi hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan PT X. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis data numerik. Menurut Babbie (2020), metode kuantitatif memberikan hasil yang sistematis dan dapat diuji secara empiris, sehingga sesuai untuk penelitian yang bertujuan menguji hipotesis.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner berbasis skala *likert*, memungkinkan responden menilai tingkat persetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan terkait *psychological capital* dan *work engagement*. DeVellis & Thorpe (2021) menyatakan bahwa skala *likert* efektif mengukur persepsi serta tingkat keyakinan individu secara sistematis.

Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh langsung *psychological capital* terhadap *work engagement*. Cohen dkk., (2017) menjelaskan bahwa metode ini dapat mengidentifikasi arah serta kekuatan hubungan antar variabel, sehingga cocok untuk penelitian yang berfokus pada hubungan sebab-akibat tanpa variabel perantara.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan *work engagement* berbasis faktor psikologis. Memahami peran *psychological capital*,

perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan *work engagement* karyawan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan elemen yang dapat diukur dan mengalami perubahan dalam suatu penelitian, yang dikategorikan ke dalam variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Cohen dkk., 2017). Identifikasi variabel bertujuan untuk memahami hubungan antara faktor-faktor yang diteliti guna memperoleh kesimpulan yang dapat diuji secara empiris.

Penelitian ini, terdiri dari dua variabel utama yang dianalisis, yaitu:

1. Variabel Independen (X): *Psychological Capital*

Psychological capital merupakan kondisi psikologis positif yang melekat pada individu dalam dunia kerja, yang mencakup kepercayaan diri (*self-efficacy*), harapan terhadap masa depan (*hope*), optimisme (*optimism*), serta ketahanan dalam menghadapi tantangan (*resilience*) (Luthans dkk., 2007). Individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, memiliki optimisme dalam menghadapi perubahan, serta mampu bangkit dari kesulitan yang dihadapi selama bekerja.

2. Variabel Dependen (Y): *Work Engagement*

Work engagement mengacu pada tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, yang ditandai dengan energi dan ketahanan dalam bekerja (*vigor*), dedikasi serta keterikatan emosional terhadap pekerjaan (*dedication*),

dan fokus penuh dalam menjalankan tugas (*absorption*) (Schaufeli dkk., 2009). Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, ketekunan, serta komitmen yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merujuk pada penjabaran variabel berdasarkan ciri-ciri atau karakteristik yang dimilikinya. Variabel-variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. *Psychological Capital* (X)

Psychological capital merujuk pada sumber daya psikologis positif yang dimiliki karyawan PT X, yang memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan sikap optimis, percaya diri, serta kemampuan untuk beradaptasi.

2. *Work Engagement* (Y)

Work engagement dalam penelitian ini mengacu pada tingkat keterlibatan emosional, mental, dan fisik karyawan PT X dalam pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui komitmen, semangat, dan fokus saat menjalankan tugas.

D. Partisipan

Pemilihan partisipan dalam suatu penelitian memiliki peran krusial dalam memastikan akurasi dan keterwakilan data yang diperoleh (Sugiyono, 2017). Oleh

karena itu, pada bagian ini akan dijelaskan secara sistematis mengenai populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, serta pertimbangan dalam pemilihannya guna menjamin hasil yang lebih akurat dan representatif. Partisipasi tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap dan kontrak di PT X yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Kriteria ini ditetapkan agar responden memiliki pengalaman yang cukup dalam lingkungan kerja perusahaan, sehingga dapat memberikan data yang lebih akurat dan relevan terkait variabel yang diteliti. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan yang memenuhi kriteria tersebut adalah sebanyak 88 orang.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan metode total sampling atau total *enumeration sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan responden. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT X yang telah bekerja minimal satu tahun, baik berstatus karyawan tetap maupun kontrak, dengan total 88 orang. Metode ini dipilih berdasarkan beberapa pertimbangan. Pertama, dengan populasi yang relatif kecil, penggunaan total sampling memungkinkan pengumpulan data yang lebih komprehensif dan representatif tanpa risiko bias akibat seleksi sampel secara acak (Sugiyono, 2017). Selain itu, Bryman (2016) menyatakan bahwa dalam populasi terbatas, total *enumeration sampling* dapat meningkatkan validitas penelitian dengan memungkinkan analisis lebih mendalam terhadap hubungan antar variabel yang diteliti. Metode ini digunakan

untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih objektif dan mendalam dalam menggambarkan keterlibatan karyawan serta faktor psikologis yang berkontribusi terhadap kinerja mereka.

E. Alat Pengumpulan Data

1. Skala *Psychological Capital*

Disusun berdasarkan teori *psychological capital* oleh Luthans dkk., (2007) dan telah dikembangkan lebih lanjut oleh Manurung (2016), mengukur kondisi psikologis positif seseorang yang berkontribusi pada keberhasilan dalam pekerjaan dan kehidupan. Skala ini mencakup empat dimensi utama:

- a. *Self Efficacy* : Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan sukses.
- b. *Optimism* : Kemampuan untuk membuat atribusi positif terhadap kejadian saat ini dan masa depan serta melihat tantangan sebagai peluang.
- c. *Hope* : Kemampuan untuk menetapkan tujuan, menemukan alternatif untuk mencapainya, dan memiliki motivasi untuk terus berusaha meskipun menghadapi hambatan.
- d. *Resilience* : Kapasitas untuk bangkit kembali dari kegagalan, kesulitan, atau tekanan, serta melakukan perubahan positif.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* 4 poin untuk mengukur *psychological capital*, dengan rentang jawaban mulai dari 1 (Sangat Tidak Sesuai) hingga 4 (Sangat Sesuai). Menurut Krosnick (1991), *forced-choice scale* (seperti skala 4 poin) dapat meminimalkan ambiguitas sikap dan

meningkatkan reliabilitas jawaban. Beberapa butir pernyataan dalam skala ini telah disesuaikan dengan konteks kerja di PT X agar lebih relevan dengan kondisi yang dihadapi responden.

Tabel 3.1 *Blueprint Skala Psychological Capital*

Dimensi	Nomor Butir		Jumlah
	Fav	Unfav	
Efikasi Diri	11, 21, 22	3, 10, 23	6
Optimisme	4, 13	2, 12, 20	5
Harapan	1, 18, 19	5, 9, 14	6
Resiliens	6, 7, 15	8, 16, 17	6
Total			23

Skala *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari Manurung (2016) berdasarkan konstruk asli yang dikembangkan oleh Luthans dkk., (2007) Pemilihan skala adaptasi ini didasarkan pada tingkat validitas ekologis yang lebih tinggi dalam konteks karyawan PT X, sehingga dianggap lebih mampu merefleksikan kondisi kerja dan dinamika psikologis di lingkungan industri tersebut. Selain itu, skala ini telah terbukti memiliki dasar teoretis yang kuat dan telah digunakan dalam berbagai penelitian sebelumnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item dalam skala memiliki korelasi total antara 0,16 hingga 1,14, dengan koefisien reliabilitas (r_{xxi}) sebesar 0,913, yang mengindikasikan bahwa skala ini memenuhi syarat sebagai alat ukur yang valid dan reliabel untuk menilai *psychological capital* pada karyawan.

2. Skala *Work Engagement*

Disusun berdasarkan teori *work engagement* oleh Schaufeli dan Bakker dalam Bakker & Leiter (2009), terdapat tiga aspek utama yang mencerminkan *work engagement*, yaitu:

Mengukur tingkat keterikatan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Skala ini terdiri dari tiga dimensi utama:

- a. *Vigor* : Mengukur tingkat energi dan ketahanan mental dalam bekerja.
- b. *Dedication* : Mengukur seberapa besar rasa antusias, kebanggaan, dan makna yang dirasakan dalam pekerjaan.
- c. *Absorption* : Menunjukkan tingkat keterlibatan penuh dalam pekerjaan hingga seseorang merasa tenggelam dalam tugasnya.

Skala *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* 4 poin, dengan rentang jawaban dari 1 (Sangat Tidak Sesuai) hingga 4 (Sangat Sesuai). Tourangeau dkk., (2000) menyebutkan bahwa skala tanpa titik tengah dapat meningkatkan kualitas data karena responden menunjukkan sikap yang lebih jelas. Beberapa pernyataan dalam skala ini telah disesuaikan dengan kondisi kerja di PT X, penyesuaian tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai keterlibatan kerja karyawan.

Tabel 3.2 *Blueprint Skala Work Engagement*

Dimensi	Nomor Butir		Jumlah
	Fav	Unfav	
<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	-	6
<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	-	5
<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	-	6
Total			17

Skala *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang diadaptasi oleh Fadillah (2019) yang disusun berdasarkan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) oleh Schaufeli & Bakker (2009). Adaptasi ini dipilih karena telah disesuaikan dengan konteks budaya serta karakteristik lingkungan kerja di Indonesia, sehingga dinilai lebih relevan dalam mengukur keterlibatan kerja karyawan dalam setting penelitian ini. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, skala ini menunjukkan korelasi item-total berkisar antara 0,10 hingga 0,75 serta nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar 0,867 yang menunjukkan bahwa instrumen ini layak digunakan sebagai alat ukur *work engagement*.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS, menggunakan analisis *Corrected Item-Total Correlation* untuk mengetahui sejauh mana setiap item dalam instrumen memiliki korelasi dengan total skor skala. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya sama dengan atau lebih besar dari 0,2096. Sebaliknya, apabila nilai koefisien korelasinya berada di bawah angka tersebut, maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap 88 responden, ringkasan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel 3.3 Validitas Skala *Work Engagement*

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,578	0,2096	Valid
2	0,570	0,2096	Valid
3	0,694	0,2096	Valid
4	0,624	0,2096	Valid
5	0,513	0,2096	Valid
6	0,671	0,2096	Valid
7	0,776	0,2096	Valid
8	0,745	0,2096	Valid
9	0,578	0,2096	Valid
10	0,570	0,2096	Valid
11	0,694	0,2096	Valid
12	0,624	0,2096	Valid
13	0,513	0,2096	Valid
14	0,671	0,2096	Valid
15	0,776	0,2096	Valid
16	0,745	0,2096	Valid
17	0,745	0,2096	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel *work engagement* menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari 0,2096. Seluruh item dalam instrumen pengukuran variabel Y dapat dinyatakan valid karena memenuhi kriteria korelasi minimal yang ditetapkan.

Tabel 3.4 Validitas Skala *Psychological Capital*

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,648	0,2096	Valid
2	0,742	0,2096	Valid
3	0,830	0,2096	Valid
4	0,837	0,2096	Valid
5	0,825	0,2096	Valid
6	0,868	0,2096	Valid
7	0,781	0,2096	Valid
8	0,775	0,2096	Valid
9	0,648	0,2096	Valid
10	0,742	0,2096	Valid
11	0,830	0,2096	Valid
12	0,837	0,2096	Valid
13	0,825	0,2096	Valid
14	0,868	0,2096	Valid
15	0,781	0,2096	Valid
16	0,775	0,2096	Valid
17	0,648	0,2096	Valid
18	0,742	0,2096	Valid
19	0,830	0,2096	Valid
20	0,837	0,2096	Valid
21	0,825	0,2096	Valid
22	0,868	0,2096	Valid
23	0,781	0,2096	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel *psychological capital* menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari 0,2096. Seluruh item dalam instrumen pengukuran variabel X dapat dinyatakan valid karena memenuhi kriteria korelasi minimal yang ditetapkan.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*, di mana suatu skala dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2016)

Tabel 3.5 Reliabilitas

Variabel Laten	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,932	Reliabel
<i>Psychological Capital</i>	0,975	Reliabel

Berdasarkan hasil pada Tabel 3.5, diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel *work engagement* sebesar 0,932 dan variabel *psychological capital* sebesar 0,975. Nilai *Cronbach's Alpha* melebihi angka 0,6, maka instrumen yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian, data dapat dikelompokkan dengan merujuk pada kriteria kategorisasi yang didasarkan pada asumsi distribusi normal skor (Azwar, 2004). Kategori tersebut dibagi menjadi lima tingkatan, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Menentukan kategori masing-masing variabel, diperlukan informasi mengenai nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD) dari setiap variabel yang diteliti.

Tabel 3.6 Tabel Kategorisasi Data

Kategori	Nilai
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$
Rendah	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$

2. Uji Asumsi Klasik

Memastikan data yang digunakan dalam penelitian ini layak dianalisis secara statistik, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik sebagai berikut:

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal. Mengingat jumlah sampel penelitian adalah 88 responden, metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*, kriteria signifikansi $p > 0,05$, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel independen dan dependen. Uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan sesuai dengan karakteristik data. Pengujian dilakukan melalui analisis varians (ANOVA) menggunakan metode *Test for Linearity*. Hasil uji menunjukkan hubungan yang linier apabila nilai signifikansi pada baris Linearity berada di bawah 0,05 ($p < 0,05$).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh *psychological capital* (X) terhadap *work engagement* (Y). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan berikut:

Analisis regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16, dengan memperhatikan nilai R-Square dan signifikansi $p < 0,05$ untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dan *work engagement* (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Profil Lokasi Penelitian

PT X merupakan salah satu unit operasional yang berada di bawah naungan Y Group. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa boga, khususnya penyediaan layanan makanan dan minuman untuk kebutuhan penerbangan domestik maupun internasional. Selain itu, PT X juga menyediakan layanan katering untuk berbagai keperluan, seperti kegiatan instansi pemerintah, rumah sakit, *serta event-event* berskala besar.

Cabang Z menjadi salah satu dari beberapa unit yang tersebar di berbagai wilayah strategis di Indonesia, seperti Jakarta, Denpasar, dan Medan. Lokasinya yang berdekatan dengan Bandara Internasional Juanda menjadikan PT X memiliki posisi yang strategis dalam mendukung proses distribusi makanan dan minuman secara efisien dan tepat waktu kepada berbagai maskapai penerbangan.

Perusahaan yang bergerak dalam industri jasa, khususnya jasa boga penerbangan, PT X menerapkan sistem kerja yang sangat mengedepankan ketepatan waktu, ketelitian, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki menjadi aspek vital dalam mendukung keberlangsungan serta reputasi perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam kondisi kerja yang dinamis dan penuh tekanan.

Mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan dinamika organisasi yang ada, PT X dinilai sebagai lokasi yang relevan untuk dijadikan objek penelitian dalam mengkaji pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*. Tuntutan kerja yang tinggi, ritme kerja yang cepat, serta standar kualitas yang ketat menjadi indikator penting yang dapat mencerminkan bagaimana peran aspek psikologis karyawan berkontribusi terhadap keterlibatan kerja di lingkungan kerja yang kompetitif.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT X dan melibatkan dua tahap pengumpulan data yang disusun secara sistematis. Tahap pertama merupakan penelitian pendahuluan yang bertujuan untuk menguji keterbacaan, kejelasan, dan relevansi item dalam instrumen kuesioner yang akan digunakan. Pada tahap ini, dilakukan penyebaran kuesioner survei awal pada tanggal 03 Februari 2025 kepada 30 karyawan yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi, yaitu memiliki masa kerja minimal satu tahun. Hasil dari tahap ini digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi dan menyempurnakan instrumen sebelum masuk ke tahap pengumpulan data utama.

Tahap kedua adalah pelaksanaan penelitian inti, pada tanggal 21 s.d 25 April 2025 di mana kuesioner yang telah disempurnakan disebarkan kepada responden dengan jumlah yang lebih besar sesuai kebutuhan analisis. Jumlah responden dalam tahap ini adalah 88 orang, yaitu seluruh populasi karyawan tetap dan kontrak di PT X. Data dari tahap ini digunakan untuk menguji pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* secara statistik.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui platform Google Form untuk mempermudah proses distribusi instrumen sekaligus mempercepat pengumpulan data. Seluruh rangkaian penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu kurang lebih tiga bulan, terhitung sejak awal Februari hingga akhir April 2025. Tahapan yang dilakukan meliputi persiapan instrumen penelitian, pelaksanaan pengumpulan data, serta pengolahan awal data yang diperoleh dari responden.

3. Jumlah Subjek Penelitian dan Justifikasi Penentuan Jumlah Tersebut

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang berstatus sebagai karyawan tetap maupun kontrak dan telah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pemilihan kriteria tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa individu dengan pengalaman kerja selama satu tahun atau lebih dinilai telah cukup mengenal lingkungan kerja, memahami sistem operasional perusahaan, serta beradaptasi dengan budaya organisasi. Partisipasi mereka diharapkan mampu memberikan data yang relevan dan mendalam terkait variabel *psychological capital* dan *work engagement*. Seluruh karyawan yang memenuhi kriteria tersebut dilibatkan sebagai subjek penelitian untuk memastikan hasil yang lebih representatif dan menggambarkan kondisi aktual di lapangan

4. Jumlah Subjek yang Datanya Dianalisis dan Justifikasi

Sebanyak 88 karyawan menjadi subjek yang terlibat dalam analisis data ini. Penetapan jumlah tersebut didasarkan pada pendekatan total sampling, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria tertentu dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pemilihan metode ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017), yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi relatif kecil,

disarankan untuk melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan representatif terhadap kondisi yang sesungguhnya. Sebanyak 88 data responden yang memenuhi kriteria penelitian ini dianalisis untuk mengkaji hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement*.

5. Tahapan dan Proses Administratif Pengambilan Data

Proses pengambilan data, peneliti menetapkan karyawan PT X sebagai subjek penelitian berdasarkan kriteria tertentu, yaitu berstatus sebagai karyawan tetap atau kontrak dan telah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Setelah kriteria subjek ditentukan, peneliti membagikan instrumen penelitian berupa skala *psychological capital* dan *work engagement* yang telah disusun dalam format Google Form. Penggunaan media tatap muka langsung dipilih untuk mempermudah distribusi kuesioner secara efisien dan merata kepada seluruh responden, serta mempertimbangkan efisiensi waktu. Selama proses pengisian, peneliti juga memberikan penjelasan teknis melalui koordinasi dengan pihak SDM agar seluruh responden memahami tujuan dan tata cara pengisian skala secara mandiri.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Tabel 4.1 Output Uji Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Psychological Capital</i>	88	46,00	92,00	76,0909	11,42455
<i>Work Engagement</i>	88	37,00	68,00	52,6250	8,04486
Valid N (<i>listwise</i>)	88				

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran umum mengenai tingkat *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan PT X. Pendekatan ini bertujuan untuk mengelompokkan data ke dalam kategori tertentu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi berdasarkan nilai rata-rata empiris, standar deviasi, serta skor ideal minimum dan maksimum dari masing-masing variabel.

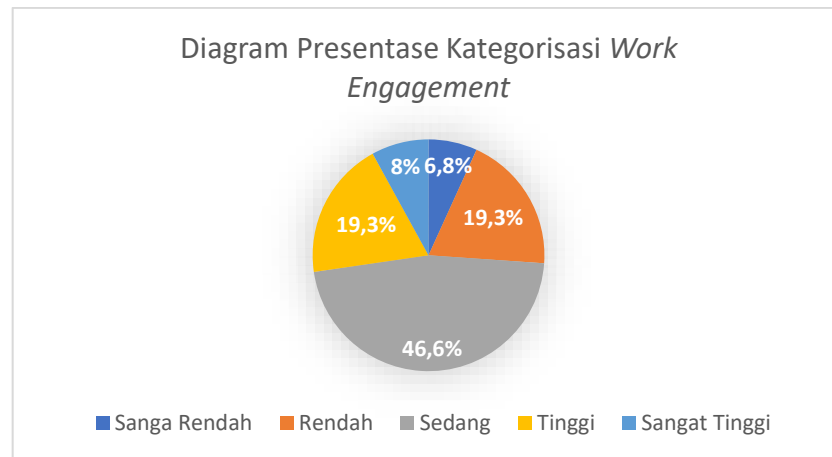
Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan program SPSS untuk memperoleh informasi statistik dasar. Hasil perhitungan tersebut menjadi dasar dalam menilai kecenderungan responden terhadap masing-masing variabel. Adapun hasil analisis deskriptif dari variabel penelitian disajikan sebagai berikut.

a. *Work Engagement* (Y)

Diperoleh nilai rata-rata (M) variabel *work engagement* (Y) sebesar 52,625 dan standar deviasi (SD) sebesar 8,045. Berdasarkan hasil pengujian kategorisasi, distribusi variabel *work engagement* (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kategori Tingkat *Work Engagement*

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Rendah	6	6,8	6,8	6,8
Rendah	17	19,3	19,3	26,1
Sedang	41	46,6	46,6	72,7
Tinggi	17	19,3	19,3	92,0
Sangat Tinggi	7	8,0	8,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	



Gambar 4.1 Diagram Presentase *Work Engagement* (Y)

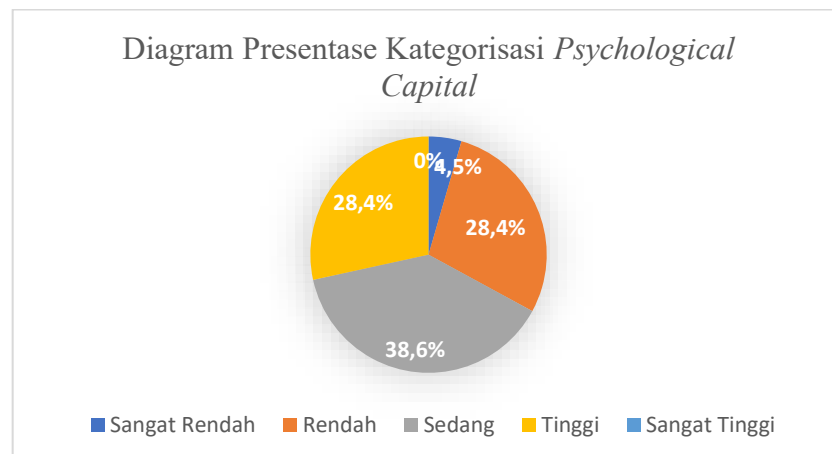
Hasil kategorisasi variabel *work engagement* (Y) menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden (6,8%) berada dalam kategori sangat rendah, 17 responden (19,3%) dalam kategori rendah, 41 responden (46,6%) dalam kategori sedang, 17 responden (19,3%) dalam kategori tinggi, dan 7 responden (8%) tergolong sangat tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tingkat *work engagement* yang sedang.

b. *Psychological Capital* (X)

Pada variabel *psychological capital* (X), diperoleh nilai rata-rata (M) sebesar 76,091 dan standar deviasi (SD) sebesar 11,424. Berdasarkan hasil pengujian kategorisasi, distribusi variabel *psychological capital* (X) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategori Tingkat *Psychological Capital*

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Rendah	4	4,5	4,5	4,5
Rendah	25	28,4	28,4	33,0
Sedang	34	38,6	38,6	71,6
Tinggi	25	28,4	28,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	



Gambar 4.2 Diagram Presentase *Psychological Capital* (X)

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel X, diperoleh informasi bahwa sebanyak 4 responden (4,5%) termasuk dalam kategori sangat rendah, 25 responden (28,4%) berada pada kategori rendah, 34 responden (38,6%) termasuk dalam kategori sedang, dan 25 responden (28,4%) berada pada kategori tinggi. Tidak ditemukan responden yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan jumlah 0. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *psychological capital* yang berada pada kategori sedang.

2. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan langkah awal yang dilakukan untuk memastikan terpenuhinya prasyarat sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi syarat dan tidak mengalami pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik.

Berdasarkan hasil pengujian, berbagai bentuk penyimpangan terhadap asumsi klasik dalam data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*, sebagai berikut tabel 4.4 yang menyajikan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 4.4 Hasil Asumsi Normalitas Regresi Sederhana

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,95431234
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,072
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Nilai p-value pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi data yang normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel-variabel yang dianalisis. Pengujian ini dilakukan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 16.0, dengan mengacu

pada metode *Test for Linearity*. Adapun hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis nol (H_0) : data bersifat linier

H_1 = data bersifat tidak linier

Kaidah pengambilan keputusan antara lain :

Jika nilai signifikansi (Sig) $\geq$ taraf nyata (α) 0,1, maka H_0 ditolak.

Jika nilai signifikansi (Sig) $<$ taraf nyata (α) 0,1, maka H_0 diterima.

Adapun hasil pengujian linearitas yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan aplikasi SPSS disajikan Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement (Y) *	Between Groups	(Combined)	3719,713	18	206,651	7,462	,000
Positive Psychological Capital (X)		Linearity	2546,141	1	2546,141	91,937	,000
		Deviation from Linearity	1173,572	17	69,034	2,493	,004
	Within Groups		1910,912	69	27,694		
Total			5630,625	87			

Hasil analisis pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai F untuk uji *linearitas* sebesar 91,937 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan adanya hubungan linear dapat diterima. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *psychological capital* (X) dan *work engagement* (Y).

3. Faktor Pembentukan Utama Variabel

Adapun komponen utama yang membentuk masing-masing variabel dapat diidentifikasi sebagai berikut:

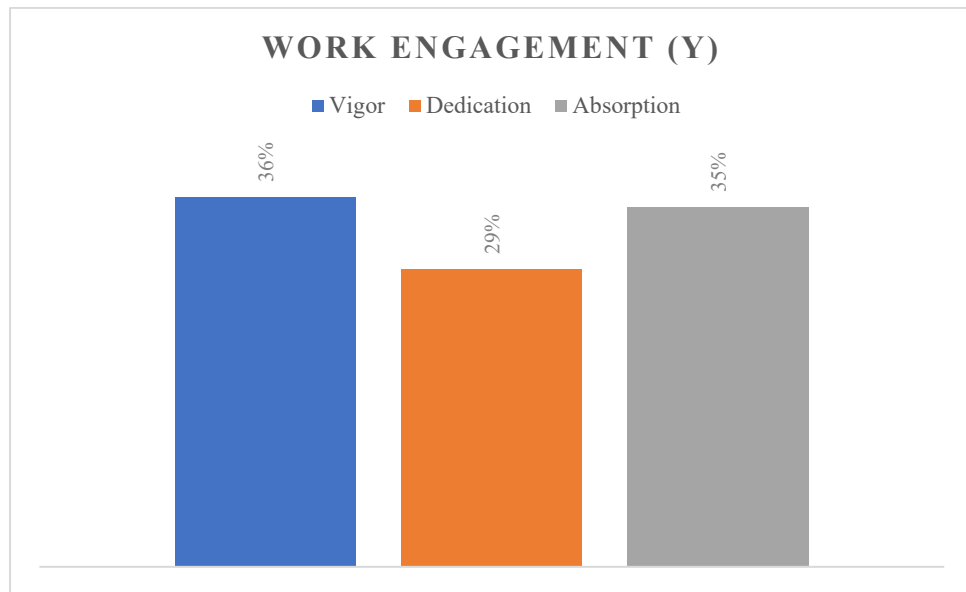
a. *Work Engagement*

Variabel *work engagement* terdiri dari tiga aspek utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Kontribusi masing-masing aspek terhadap pembentukan variabel tersebut dirangkum dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Presentase Kontribusi Aspek Terhadap Variabel *Work Engagement*

Aspek	Skor total aspek	Skor total variabel	Hasil
<i>Vigor</i>	1658	4631	36%
<i>Dedication</i>	1339		29%
<i>Absorption</i>	1634		35%

Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek *vigor* memiliki kontribusi paling besar terhadap pembentukan variabel *work engagement*, yaitu sebesar 36%. Hal ini mencerminkan bahwa energi, semangat, dan ketangguhan individu dalam bekerja merupakan elemen krusial dalam menciptakan *work engagement* yang optimal. Aspek *absorption* berada pada posisi kedua dengan kontribusi 35%, yang mencerminkan tingkat konsentrasi dan keterlibatan individu secara penuh dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan. Sedangkan aspek *dedication* memberikan kontribusi paling rendah, yaitu 29%, yang menunjukkan pentingnya peningkatan rasa bangga, inspirasi, dan makna dalam bekerja guna memperkuat keterikatan kerja secara menyeluruh. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Diagram Pembentukan Variabel *Work Engagement*

b. *Psychological Capital*

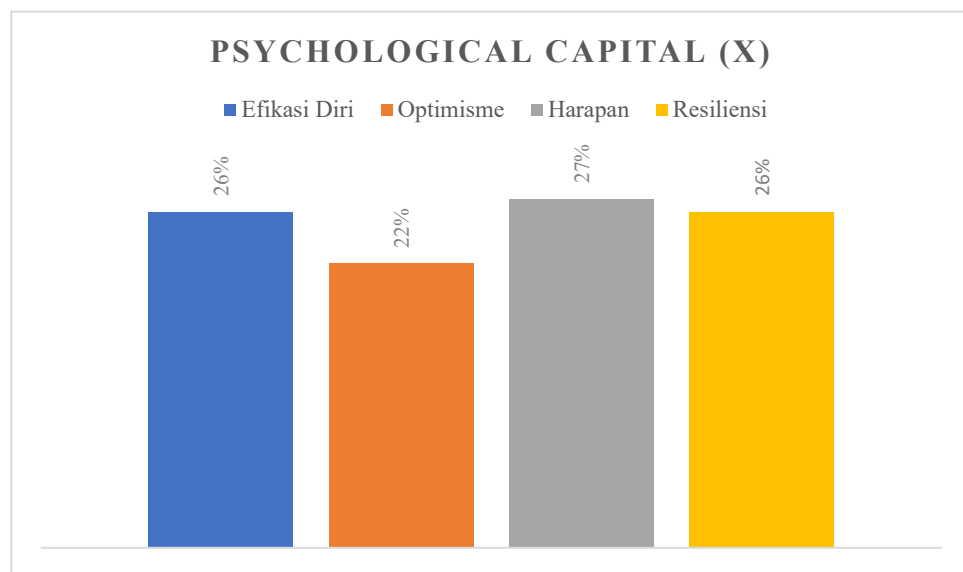
Variabel *psychological capital* terbentuk melalui empat aspek utama, yakni *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. Rincian kontribusi masing-masing aspek terhadap pembentukan variabel ini disajikan dalam Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Presentase Kontribusi Dimensi Terhadap Variabel *Psychological Capital*

Aspek	Skor total aspek	Skor total variabel	Hasil
Efikasi Diri	1735	6694	26%
Optimisme	1440		22%
Harapan	1776		27%
Resiliensi	1743		26%

Berdasarkan data tersebut, aspek harapan merupakan faktor yang memberikan kontribusi paling besar dalam membentuk *psychological capital*, yaitu sebesar 27%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengharapan individu terhadap hasil yang positif di masa mendatang berperan penting dalam memperkuat *psychological capital* yang dimiliki. *Optimism* tercatat sebagai aspek dengan kontribusi terendah, yakni 22%, yang mengindikasikan adanya ruang untuk meningkatkan keyakinan

individu terhadap hasil-hasil yang diharapkan. Sementara itu, *self-efficacy* dan *resilience* masing-masing menyumbang 26%, yang menggambarkan pentingnya rasa percaya terhadap kemampuan pribadi dan ketangguhan dalam menghadapi tantangan dalam memperkuat *psychological capital* seseorang. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut dapat ditemukan pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Diagram Pembentukan Variabel *Psychological Capital*

4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang diajukan peneliti sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan. Analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, dengan pengolahan data dilakukan melalui program SPSS versi 16 for Windows.

Kriteria yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan uji ini didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.), yaitu apabila nilai Sig. < 0,05, maka

hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Sebaliknya, apabila nilai Sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara *psychological capital* terhadap *work engagement* karyawan di PT X.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *psychological capital* terhadap *work engagement* karyawan di PT X.

Rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier untuk Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2546,141	1	2546,141	70,990	,000 ^b
	Residual	3084,484	86	35,866		
	Total	5630,625	87			

Merujuk pada Tabel 4.8 nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan PT X. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Tabel 4.9 Kontribusi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,452	,446	5,98883

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9, diperoleh nilai R sebagai koefisien korelasi sebesar 0,672, sementara nilai R Square sebagai koefisien determinasi adalah 0,452. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan memberikan kontribusi sebesar 45,2% terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Seluruh variabel independen memiliki kemampuan sebesar 45,2% dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y), sementara sisanya, yaitu sebesar 54,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

5. Hasil Uji Dominan Variabel *Work Engagement*

Tabel 4.10 Hasil Uji Dominan Variabel *Work Engagement*

Correlations			
		Work Engagement (Y)	Urutan Dominan
Vigor	Pearson Correlation	,942**	2
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	88	
Dedication	Pearson Correlation	,916**	3
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	88	
Absorption	Pearson Correlation	,948**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	88	

Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi Indikator

Indikator	Korelasi (r)	R ² (r ²)
Vigor	0,942	0,887364
<i>Dedication</i>	0,916	0,839056
Absorption	0,948	0,898704
Total		2,625124

Rumus Sumbangan Efektif:

$$SE = (R^2 \text{ indikator} / \text{Total } R^2) \times 100\%$$

Tabel 4. 12 Sumbangan Efektif

Indikator	R ²	SE (%)
Vigor	0,887364	$(0,887364 / 2,625124) \times 100 \approx 33,80\%$
<i>Dedication</i>	0,839056	$(0,839056 / 2,625124) \times 100 \approx 31,95\%$
Absorption	0,898704	$(0,898704 / 2,625124) \times 100 \approx 34,25\%$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif, diketahui bahwa indikator *absorption* memberikan kontribusi paling dominan terhadap pembentukan variabel *work engagement*, dengan kontribusi sebesar 34,25%. Indikator *vigor* berada pada posisi kedua dengan sumbangan sebesar 33,80%, diikuti oleh *dedication* sebesar 31,95%. Ketiga indikator ini secara simultan berperan penting dalam membentuk keterlibatan kerja karyawan, dengan kontribusi yang relatif seimbang namun menunjukkan bahwa keterlibatan penuh dan mendalam dalam pekerjaan (*absorption*) merupakan aspek paling berpengaruh.

6. Hasil Uji Dominan Variabel *Psychological Capital***Tabel 4.13** Hasil Uji Dominan Variabel *Psychological Capital*

Correlations			
		<i>Psychologi cal Capital (X)</i>	Urutan Dominan
Efikasi Diri	Pearson Correlation	,988**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	88	
Optimisme	Pearson Correlation	,915**	4
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	88	
Harapan	Pearson Correlation	,956**	2
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	88	
Resiliensi	Pearson Correlation	,923**	3
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	88	

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi Indikator

Indikator	Korelasi (r)	R² (r²)
<i>Self Efficacy</i>	0,988	0,976144
<i>Hope</i>	0,956	0,913936
<i>Resilience</i>	0,923	0,851929
<i>Optimism</i>	0,915	0,837225
Total		3,579234

Rumus Sumbangan Efektif:

$$SE = (R^2 \text{ indikator} / \text{Total } R^2) \times 100\%$$

Tabel 4. 15 Sumbangan Efektif

Indikator	R ²	SE (%)
<i>Self Efficacy</i>	0,976144	$(0,976144 / 3,579234) \times 100 \approx 27,27\%$
<i>Hope</i>	0,913936	$(0,913936 / 3,579234) \times 100 \approx 25,53\%$
<i>Resilience</i>	0,851929	$(0,851929 / 3,579234) \times 100 \approx 22,80\%$
<i>Optimism</i>	0,837225	$(0,837225 / 3,579234) \times 100 \approx 23,39\%$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif, diketahui bahwa indikator *self efficacy* memberikan kontribusi paling besar terhadap pembentukan variabel *psychological capital*, yakni sebesar 27,27%. Indikator *hope* berada pada urutan kedua dengan kontribusi sebesar 25,53%, diikuti oleh *resilience* sebesar 23,80%, dan *optimism* sebesar 23,39%. Meskipun seluruh indikator memberikan kontribusi yang signifikan dan relatif seimbang, *self efficacy* menjadi aspek yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan merupakan faktor utama dalam membentuk *psychological capital* karyawan PT X.

C. Analisis Data

1. Tingkat *Work Engagement* Karyawan PT X

Tingkat *work engagement* karyawan di PT X terbagi ke dalam lima kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Sebanyak 6,8% responden berada dalam kategori sangat rendah, yang menunjukkan minimnya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara penuh terhadap pekerjaan, serta kecenderungan mengalami kelelahan dan kurang motivasi (Schaufeli & Bakker, 2004). Sebesar 19,3% berada pada kategori

rendah, di mana karyawan masih menyelesaikan tugas namun kurang antusias, tidak menunjukkan inisiatif, dan memiliki semangat kerja yang fluktuatif, yang bisa dipengaruhi oleh kurangnya dukungan organisasi (Maslach & Leiter, 1997). Mayoritas responden (46,6%) berada pada kategori sedang, yang berarti mereka bekerja secara stabil namun belum optimal, menunjukkan *work engagement* yang cukup baik tetapi belum secara konsisten antusias dan berinisiatif (Bakker & Demerouti, 2008). Sebanyak 19,3% responden termasuk dalam kategori tinggi, yang menggambarkan karyawan yang memiliki energi dan semangat tinggi, menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan, dan aktif terlibat dalam proses kerja (Kahn, 1990). Sementara itu, 8% responden berada pada kategori sangat tinggi, yang mencerminkan *work engagement* yang optimal, di mana karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya, memiliki motivasi intrinsik tinggi, dan sering mengalami kondisi *flow* saat bekerja (Csikszentmihalyi, 1990).

Ketika taraf *work engagement* pada perusahaan berada pada kategori baik atau tinggi, maka organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan, kinerja meningkat, dan karyawan menunjukkan loyalitas serta kontribusi positif yang tinggi. Hal ini karena *work engagement* yang tinggi mencerminkan adanya semangat, fokus, dan rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan. Sebaliknya, apabila *work engagement* berada pada taraf rendah hingga sangat rendah, maka perusahaan akan menghadapi berbagai hambatan, mulai dari rendahnya produktivitas, serta menurunnya efisiensi operasional dan kualitas layanan. Karyawan yang tidak *engaged* lebih berisiko menunjukkan sikap apatis,

disengaged, dan tidak memberikan performa terbaik (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

Vigor memberikan kontribusi tertinggi sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat tinggi, penuh energi, dan memiliki ketahanan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Tingginya skor ini mencerminkan kehadiran motivasi intrinsik dan vitalitas dalam bekerja. Untuk mempertahankan kondisi ini, perusahaan disarankan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dalam beban kerja, menyediakan program kesehatan kerja, serta memperhatikan kebutuhan fisik dan mental karyawan (Schaufeli dkk., 2002).

Absorption menyumbang skor sebesar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu terlibat secara penuh dan larut dalam aktivitas pekerjaannya. Tingginya *absorption* menandakan bahwa pekerjaan dirasakan menyenangkan dan menyita perhatian secara positif, sehingga waktu terasa berjalan cepat saat bekerja. Schaufeli dkk., (2002) menyebutkan bahwa *absorption* dapat ditingkatkan melalui penyediaan pekerjaan yang menantang, bermakna, serta pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan. Perusahaan disarankan untuk memberi kebebasan yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas dan menyesuaikan pekerjaan dengan minat atau kompetensi masing-masing karyawan (Schaufeli dkk., 2002).

Dedication memperoleh skor terendah sebesar 29%. Skor ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasakan antusiasme, inspirasi, maupun makna mendalam dalam pekerjaan yang dijalani. Perusahaan dapat meningkatkan aspek ini dengan memberikan pengakuan

terhadap pencapaian kerja, menyelaraskan nilai perusahaan dengan nilai pribadi karyawan, serta memperjelas kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Peningkatan makna kerja juga dapat dicapai melalui keterlibatan dalam proyek sosial atau pengembangan karir yang sesuai dengan aspirasi pribadi (Kahn, 1990).

Absorption tercatat sebagai komponen paling dominan dalam variabel *work engagement*, dengan nilai korelasi 0,948 dan kontribusi efektif sebesar 34,25%. Capaian ini menunjukkan bahwa keterlibatan secara penuh dan mendalam dalam pekerjaan merupakan karakteristik yang paling menonjol di antara responden. Lingkungan kerja di PT X yang memiliki ritme operasional terstruktur, hasil kerja yang langsung terlihat, serta tuntutan konsentrasi tinggi mendorong karyawan untuk mengalami kondisi kerja yang intens dan berkesinambungan, sebagaimana dijelaskan dalam konsep *flow* oleh (Csikszentmihalyi 1990).

2. Tingkat *Psychological Capital* Karyawan PT X

Tingkat *psychological capital* karyawan PT X dikategorikan ke dalam lima tingkatan, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Sebanyak 4,5% karyawan berada dalam kategori sangat rendah, yang menandakan rendahnya *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, sehingga individu dalam kategori ini cenderung merasa tidak mampu, pesimis, mudah menyerah, serta kurang mampu menghadapi tekanan kerja (Luthans dkk., 2006). Sebanyak 28,4% karyawan berada dalam kategori rendah, menunjukkan adanya keyakinan dan semangat kerja yang lemah, serta keterbatasan dalam menghadapi tantangan atau perubahan, yang dapat dipengaruhi oleh minimnya

dukungan organisasi atau pengalaman kegagalan (Youssef & Luthans, 2007). Sebagian besar karyawan (38,6%) berada pada kategori sedang, yang menandakan adanya *psychological capital* yang cukup untuk memenuhi tuntutan kerja dasar, meskipun belum mampu secara konsisten menunjukkan *resilience* atau *optimism* dalam menghadapi situasi sulit (Luthans dkk., 2007). Sebanyak 28,4% karyawan tergolong dalam kategori tinggi, yang berarti mereka memiliki kepercayaan diri yang kuat, mampu memotivasi diri sendiri, tetap optimis dalam menghadapi tantangan, serta tangguh dalam menghadapi tekanan kerja, hal ini diketahui dapat berkontribusi positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). Tidak terdapat karyawan dalam kategori sangat tinggi, yang seharusnya mencerminkan tingkat *psychological capital* optimal, di mana individu mampu mempertahankan performa tinggi secara konsisten dan berfungsi sebagai penggerak positif dalam organisasi (Avey dkk., 2011).

Hasil analisis faktor utama, diketahui bahwa variabel *psychological capital* karyawan dalam penelitian ini dibentuk oleh empat dimensi utama, dengan skor kontribusi yang berbeda-beda. Dimensi *hope* menduduki posisi tertinggi dengan skor sebesar 27%, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat harapan yang cukup tinggi dalam menyusun strategi untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini mencerminkan kekuatan pada dimensi *agency thinking* dan *pathways thinking*, yaitu kemampuan individu untuk tetap termotivasi serta merancang berbagai jalur untuk mengatasi hambatan (Synder, 2002). Perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan berbasis

penetapan tujuan dan pemecahan masalah, seperti *solution-focused coaching*, yang terbukti meningkatkan hope dan optimism (Synder, 2002).

Self-efficacy dan *resilience*, masing-masing berkontribusi sebesar 26%. Skor tinggi pada *self-efficacy* menunjukkan bahwa karyawan cukup percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Hal ini sesuai dengan pandangan Bandura (1997), bahwa *self-efficacy* yang kuat berakar dari pengalaman keberhasilan dan dukungan lingkungan yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan disarankan menyediakan program kerja atau pelatihan yang memungkinkan karyawan meraih keberhasilan melalui tantangan terstruktur serta memberikan umpan balik yang membangun (Bandura, 1997). Skor tinggi pada dimensi *resilience*, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk bangkit dari tekanan dan kesulitan kerja, sebuah indikator penting dari kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja yang dinamis. Reivich & Shatté (2002) menjelaskan bahwa *resilience* dapat dibangun melalui pelatihan regulasi emosi, pengendalian impuls, dan fleksibilitas berpikir. Pelatihan pengembangan *resilience* seperti *emotional regulation training* atau *stress management* program sangat dianjurkan untuk perusahaan (Reivich & Shatté, 2002). Dimensi *optimism* menempati posisi terendah dengan kontribusi sebesar 22%, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan mungkin memiliki pandangan pesimis atau kurang percaya bahwa hal baik akan terjadi di masa depan. Rendahnya *optimism* dapat memengaruhi semangat kerja dan ketahanan terhadap stres (Seligman, 1998). memperkenalkan konsep *learned optimism*, yaitu kemampuan individu untuk membentuk pola pikir positif melalui perubahan cara berpikir terhadap peristiwa negatif. Perusahaan disarankan

memberikan pelatihan psikologis seperti *cognitive restructuring* untuk membantu karyawan mengembangkan pandangan yang lebih positif terhadap diri dan pekerjaannya (Seligman, 1998).

Self-efficacy merupakan indikator yang memberikan kontribusi paling besar terhadap pembentukan *psychological capital*, dengan nilai korelasi sebesar 0,988 dan sumbangan efektif sebesar 27,27%. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja berperan penting dalam membentuk kekuatan psikologis karyawan di PT X. Hal ini sejalan dengan pandangan Bandura (1997), yang menekankan bahwa *self-efficacy* mendorong individu untuk bertindak secara mandiri, menetapkan target yang menantang, serta bertahan dalam situasi kerja yang menekan.

3. Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Karyawan PT X

Nilai R Square (R^2) yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0,452 menunjukkan bahwa *psychological capital* memberikan kontribusi sebesar 45,2% terhadap variabilitas *work engagement* pada karyawan PT X. Sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terukur dalam variabel *psychological capital*. Taraf signifikansi sebesar 0,000 yang diperoleh dari hasil uji regresi lebih kecil daripada batas signifikansi 0,05, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Distribusi tingkat *work engagement*, sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang (46,6%) dan tinggi (19,3%), sementara proporsi yang termasuk dalam kategori sangat rendah sebesar 6,8%. Pada variabel

psychological capital, mayoritas karyawan berada pada kategori sedang (38,6%) dan tinggi (28,4%), namun tidak terdapat satupun yang mencapai kategori sangat tinggi.

Vigor merupakan aspek yang paling berkontribusi dalam *work engagement*, mencerminkan tingginya energi dan ketahanan karyawan dalam bekerja. Disusul oleh *absorption* yang menunjukkan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, sementara *dedication* menjadi aspek terendah, menandakan perlunya peningkatan rasa antusias dan makna kerja. Pada *psychological capital*, *hope* menjadi aspek tertinggi, menggambarkan optimisme dalam meraih tujuan. *Self-efficacy* dan *resilience* juga berkontribusi kuat, mencerminkan kepercayaan diri dan ketangguhan. Sementara itu, *optimism* berada pada posisi terendah, mengindikasikan perlunya intervensi untuk memperkuat pola pikir positif karyawan. Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), *optimism* merupakan salah satu komponen penting dari *psychological capital* yang berperan dalam membentuk harapan positif terhadap keberhasilan di masa depan melalui atribusi positif dan ketekunan dalam mencapai tujuan.

Self-efficacy merupakan dimensi yang paling dominan dalam *psychological capital* dengan nilai *r*-hitung sebesar 0,988 dan sumbangan efektif sebesar 27,27%. Asumsi dari dimensi ini mencerminkan kepercayaan diri tinggi, keyakinan bahwa individu mampu menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja secara efektif. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* semakin tinggi pula karyawan akan terlibat dalam pekerjaan, karena mereka yakin dengan kemampuan mereka sendiri. Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana

seseorang memandang tugas-tugas yang sulit, seberapa besar usaha yang mereka berikan, serta seberapa lama mereka bertahan dalam menghadapi hambatan, yang semuanya berkaitan erat dengan tingkat *work engagement*. Aspek yang paling dominan pada variabel *work engagement* adalah *absorption*, dengan nilai *r*-hitung sebesar 0,948 dan sumbangan efektif sebesar 34,25%. Semakin tinggi tingkat *absorption*, semakin tinggi pula karyawan tenggelam dalam pekerjaan mereka, merasa senang, dan mengalami kondisi “*flow*” saat bekerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa *psychological capital* berperan penting dalam membentuk *work engagement* karyawan di perusahaan. Karyawan yang optimis, tangguh, penuh harapan, dan percaya diri akan lebih mudah menyatu dengan pekerjaannya secara emosional dan kognitif. Karyawan adalah penunjang utama keberlangsungan organisasi dalam menjalankan operasional dan mencapai tujuannya. Menurut Husein (1998), unsur utama dalam organisasi adalah SDM yang menjadi pembentuk sistem sosial utama dalam perusahaan. SDM yang berkualitas tinggi akan memperkuat stabilitas dan performa organisasi secara menyeluruh. Karyawan merupakan individu yang berperan dalam melaksanakan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa keterlibatan penuh dari mereka, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menjaga produktivitas dan pertumbuhan.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dalam bidang psikologi positif di lingkungan kerja, khususnya terkait dengan keterkaitan antara *psychological capital* dan *work*

engagement. Temuan ini memperkuat model teoretis yang dikembangkan oleh Luthans dan kolega, di mana *psychological capital* yang terdiri dari efikasi diri, harapan, ketahanan, dan optimisme diyakini sebagai sumber daya psikologis yang mampu mendorong keterlibatan karyawan secara lebih mendalam terhadap pekerjaan mereka. Dengan memberikan bukti empiris yang konsisten terhadap model tersebut, studi ini turut memperkaya literatur ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor individual terhadap perilaku kerja positif. Hasil penelitian ini membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi model hubungan yang lebih kompleks, seperti menguji peran mediasi atau moderasi dari variabel lain, termasuk iklim organisasi, kepemimpinan transformatif, atau persepsi dukungan organisasi, dalam memperkuat pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*.

Secara praktis, hasil penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Temuan bahwa *psychological capital* berpengaruh secara positif terhadap *work engagement* menunjukkan bahwa organisasi perlu secara strategis mengelola dan mengembangkan modal psikologis karyawan sebagai bagian dari investasi jangka panjang dalam peningkatan kualitas kerja. Pengembangan kebijakan berbasis *psychological capital* dapat dilakukan melalui perancangan program pelatihan dan intervensi yang terstruktur, seperti pelatihan berbasis pengalaman, sesi *coaching*, dan program penguatan resiliensi serta optimisme di tempat kerja. Integrasi dimensi-dimensi *psychological capital* ke dalam sistem penilaian kinerja,

rekrutmen, serta perencanaan karier dinilai penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan secara berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan serta analisis data yang diperoleh mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan PT X, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis kategorisasi terhadap 88 responden, tingkat *psychological capital* karyawan PT X menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 38,6%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kondisi kapasitas psikologis karyawan secara umum belum sepenuhnya optimal. Hasil analisis terhadap faktor pembentuk menunjukkan bahwa dimensi *hope* merupakan komponen dengan nilai tertinggi, yang mencerminkan adanya harapan dan kegigihan karyawan dalam mencapai tujuan. Dimensi *resilience* teridentifikasi sebagai faktor pembentuk dengan nilai terendah, yang mengindikasikan masih rendahnya ketangguhan karyawan dalam menghadapi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji dominan, dimensi *self-efficacy* memiliki hubungan paling kuat dengan *work engagement*, menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan *work engagement*.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT X berada pada tingkat *work engagement* kategori sedang (46,6%). Temuan

ini mengindikasikan bahwa tingkat *work engagement* karyawan secara umum masih belum optimal, ditandai dengan rendahnya proporsi karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi. Ketiga aspek *work engagement*, *vigor* mendapatkan skor tertinggi, yang mencerminkan adanya semangat dan energi positif dalam bekerja. *Dedication* memperoleh skor terendah, yang mengisyaratkan kurangnya perasaan bermakna, antusiasme, dan kebanggaan terhadap pekerjaan. *Absorption* teridentifikasi sebagai aspek yang paling berpengaruh terhadap *work engagement*, menunjukkan bahwa keterlibatan kerja meningkat ketika karyawan sepenuhnya terfokus dan tenggelam dalam aktivitas pekerjaannya.

3. Berdasarkan hasil analisis mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan PT X, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan kontribusi sebesar 45,2% ($R^2 = 0,452$). Dimensi *psychological capital*, *self-efficacy* muncul sebagai komponen yang paling berpengaruh, sedangkan pada aspek *work engagement*, *absorption* merupakan komponen yang paling dominan. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan keyakinan individu terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) serta peningkatan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan (*absorption*) sebagai strategi utama dalam mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Pengembangan dimensi-dimensi yang masih relatif lemah, seperti *resilience* dan *dedication*, juga diperlukan guna mencapai tingkat *work engagement* yang lebih optimal secara menyeluruh. Penelitian ini memiliki keterbatasan metodologis yang perlu menjadi pertimbangan dalam penafsiran hasil. Berdasarkan nilai koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,452, diketahui bahwa variabel *psychological capital* hanya mampu menjelaskan sebesar 45,2% variasi yang terjadi pada *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 54,8% faktor lain di luar model penelitian yang dapat memengaruhi keterlibatan kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, beban kerja, maupun kepuasan kerja. Meskipun *psychological capital* berperan penting, variabel ini bukan satu-satunya determinan dalam membentuk *work engagement*.

B. Saran

Merujuk pada temuan, interpretasi, dan simpulan yang telah diuraikan, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait serta memberikan arahan untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi karyawan PT X, disarankan untuk secara aktif mengembangkan *psychological capital* melalui berbagai upaya penguatan diri. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*), menjaga harapan positif terhadap masa depan karier (*hope*), serta meningkatkan ketangguhan pribadi dalam menghadapi tekanan kerja (*resilience*). Pengembangan secara holistik terhadap ketiga aspek tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan *work engagement*, baik dari sisi semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), maupun keterlibatan penuh dalam tugas (*absorption*).
2. Bagi manajemen PT X, khususnya divisi Sumber Daya Manusia, disarankan agar mempertimbangkan penerapan kebijakan yang berorientasi pada

penguatan modal psikologis karyawan. Salah satu strategi yang dapat diimplementasikan adalah melalui penyelenggaraan program pengembangan karyawan berbasis *Psychological Capital Intervention* (PCI), yang bertujuan untuk meningkatkan empat dimensi utama *psychological capital*, yaitu efikasi diri, harapan, ketahanan, dan optimisme. Program ini dapat dirancang dalam bentuk pelatihan berbasis pengalaman (*experiential learning*), sesi *coaching* individual, serta pengembangan kerja tim yang mendukung refleksi dan pembelajaran positif. Selain itu, dimensi *psychological capital* juga dapat diintegrasikan dalam proses seleksi, evaluasi kinerja, dan perencanaan karier, guna membentuk lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan secara berkelanjutan. Intervensi kebijakan yang terarah dan konsisten, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan, produktivitas, serta kualitas kinerja karyawan secara menyeluruh.

3. Bagi lembaga akademik dan praktisi psikologi, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang intervensi psikologis di tempat kerja, terutama dalam konteks sektor jasa. Pendekatan intervensi tidak hanya perlu difokuskan pada dimensi yang dominan, tetapi juga harus mempertimbangkan pengembangan dimensi-dimensi yang nilainya masih rendah, seperti *resilience* dan *dedication*, agar *work engagement* yang dihasilkan lebih stabil dan menyeluruh. Program pengembangan *psychological capital* dapat disusun secara lebih komprehensif sesuai dengan profil psikologis karyawan di masing-masing sektor industri.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang turut memengaruhi *work engagement*, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau beban kerja. Selain itu, penelitian lanjutan juga perlu diarahkan untuk mengevaluasi lebih dalam penyebab rendahnya dimensi *resilience* dan *dedication* di lingkungan kerja, serta menguji efektivitas intervensi yang dirancang secara khusus untuk meningkatkan kedua aspek tersebut. Hasil penelitian dapat lebih aplikatif dan memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di berbagai sektor kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh work design characteristics, career growth, dan psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10–24. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.7029>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publisher.
- Aulia, A. (2016). Emotional intelligence, work engagement, and organizational commitment of Indonesian army personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 31(3), 124–131. <https://doi.org/10.24123/aipj.v31i3.571>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 777–788. <https://doi.org/https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1515>
- Azwar, S. (2004). Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas edisi 4. In *Pustaka Pelajar*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian* (Vol. 4). Pustaka Belajar.
- Babbie, E. R. (2020). *The practice of social research*. Cengage Au.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands--resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. In *Self-efficacy*: W H

Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.

- Benthall, J. (2005). L'humanitarisme islamique. *Cultures & Conflits*, 22(4), 103–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8322.2006.00450.x>
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). The hopeful optimist. *Psychological Inquiry*, 13(4), 288–290.
- Cheng, T.-M., Hong, C.-Y., & Yang, B.-C. (2018). Examining the moderating effects of service climate on psychological capital, work engagement, and service behavior among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67, 94–102.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Book research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper & Row.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development theory and applications* (Fourth Edition). In *SAGE Publication* (Vol. 4). Sage Publications.
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sage publications.
- Fadillah, M. I. (2019). *Pengaruh work engagement, perceived organizational support dan optimism terhadap subjective well-being* [Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta]. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50274>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Univ. Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilang, N. A., & Indrayanti, I. (2022). Work engagement among millennial employees: The role of psychological capital and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(2), 87–100. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.45>
- 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.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Harter, J., & Mann, A. (2017). *The right culture: Not just about employee*

- satisfaction. *Gallup Business Journal*, 2–4.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Husein, U. (1998). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/256287>
- King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 782–786. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2063>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/256287>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Krosnick, J. A. (1991). Response strategies for coping with the cognitive demands of attitude measures in surveys. *Applied Cognitive Psychology*, 5(3), 213–236. <https://doi.org/10.1002/acp.2350050305>
- Lehoczky, M. H. (2013). The socio-demographic correlations of psychological capital. *European Scientific Journal*, 9(29), 34–39.
- 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, 186–195. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.014>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Psychological capital and beyond. In *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2008). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Manurung, A. R. D. (2016). Alat ukur skala positive psychological. In *Univeritas Mercu Buana Jakarta*. Universitas Mercu Buana.
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3(8), 1–10.
- 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.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan Pt. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192–202. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/8838>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *The Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Putri, C. M. G., Cahyani, D. T., Kusumawardhani, L. Z., Nabila, N. A., Hanifah, H. N., Khoirunnisa, A. I. T., Qatrunnada, R. Z., & others. (2024). Peran psychological capital terhadap work engageme pada karyawan di Pt X semarang, Jawa Tengah. *Seminar Nasional Sanata Dharma Berbagi 2024*.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988>
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway books.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *The Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Sari, C. D. R., & Soetjiningsih, C. H. (2020). Subjective well-being dan perilaku kecanduan online games pada mahasiswa. *Jurnal Spirits*, 11(1), 84. <https://doi.org/10.30738/spirits.v11i1.8537>

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale preliminary manual version 1.1. In *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University* (Issue December). Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. Pocket Books. <https://books.google.co.id/books?id=sHVM-KaXeg8C>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570.
- Soni, K., & Rastogi, R. (2019). Psychological capital augments employee engagement. *Psychological Studies*, 64(4), 465–473.
- Stajkovic, A. D. (2006). Development of a core confidence-higher order construct. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* (Vol. 225, Issue 87).
- Suharianto, & Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 23–34.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (Vol. 54). Psychology Press.

- Syam, R., & Arifin, N. A. I. (2024). The effect of psychological capital on work engagement of nurses at Pertiwi Hospital in Makassar City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 43–52. <https://doi.org/10.26858/jiap.v11i1.21104>
- Tourangeau, R., Rips, L. J., & Rasinski, K. (2000). *The psychology of survey response*. Cambridge University Press.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala *Work Engagement*

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Di tempat kerja, saya merasa berenergi atau bersemangat				
2.	Ketika bekerja, saya merasa bersemangat dan bertenaga				
3.	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja				
4.	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama pada satu periode pekerjaan				
5.	Saya memiliki mental yang kuat dalam bekerja				
6.	Saya dapat tekun bekerja meskipun ada hal yang tidak sesuai dengan harapan saya				
7.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna dan tujuan				
8.	Saya antusias dengan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya				
9.	Pekerjaan yang saya tekuni menginspirasi saya				
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
11.	Bekerja sebagai pekerja merupakan hal yang menantang				
12.	Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja				
13.	Ketika bekerja, saya bisa lupa dengan sekeliling saya				
14.	Saya merasa senang ketika bekerja dengan giat				
15.	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saat bekerja				
16.	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saat bekerja				
17.	Sulit untuk mengalihkan saya dari pekerjaan ketika saya sedang bekerja				

Lampiran 2 Skala *Psychological Capital*

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya berpikir positif dalam segala hal karena adanya pengharapan				
2	Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan saya				
3	Saya merasa kesulitan dalam menyusun indikator keberhasilan pensiun nanti (Pribadi maupun tim yang ada di unit kerja)				
4	Saya telah membuat perencanaan mengenai apa yang akan saya lakukan di masa pensiun nanti				
5	Saya merasa frustrasi ketika rencana yang sudah saya buat mengalami kegagalan				
6	Saya bisa beradaptasi dengan baik meski dalam situasi yang sulit				
7	Saya menginginkan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan saya				
8	Saya membutuhkan waktu untuk mengatasi kemarahan saya kepada seseorang				
9	Saya takut untuk berharap banyak ketika dihadapkan pada situasi yang rumit				
10	Saya merasa kewalahan dengan tugas-tugas di luar pekerjaan rutin saya				
11	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki, dan bisa menjalankan tugas dengan baik				
12	Saya pesimis dengan karir saya saat ini				
13	Setiap pekerjaan yang saya lakukan sekarang, bernilai dan bermakna				
14	Sudah terlambat bagi saya mengejar cita-cita masa muda				
15	Kesulitan dan rintangan masa lalu membuat saya menjadi pribadi yang lebih baik dalam bekerja				
16	Sulit bagi saya untuk segera melupakan kejadian yang menyakitkan				
17	Masalah di tempat kerja dapat memengaruhi sikap saya sepanjang hari				
18	Saya tetap bersemangat bekerja sekalipun dalam situasi yang sulit				
19	Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan pribadi dan pekerjaan saya				

20	Saya sulit memahami makna dibalik masalah dan tantangan yang sedang saya hadapi				
21	Saya yakin dapat menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan saya				
22	Dengan kompetensi yang saya miliki, saya yakin bisa berkembang dengan baik				
23	Saya merasa kompetensi yang saya miliki belum memadai				

Lampiran 3 Kategorisasi dan Skor Responden Penelitian

a. *Work Engagement*

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4
3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4
2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4
3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3
3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
3	1	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
4	1	2	3	4	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4
3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4
2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4
3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4
2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4
2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4
3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3
3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
3	1	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
4	1	2	3	4	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4

Y16	Y17	TOTAL	KATEGORISASI
3	3	53	3
3	3	49	3
4	4	62	4
3	3	53	3
3	3	51	3
3	3	49	3
2	2	40	1
4	4	56	3
3	3	41	2
3	3	47	2
3	3	55	3
4	4	62	4
3	3	53	3

Y16	Y17	TOTAL	KATEGORISASI
3	3	51	3
3	3	49	3
4	4	68	5
3	3	43	2
4	4	54	3
2	2	42	2
4	4	68	5
3	3	45	2
3	3	55	3
3	3	49	3
2	2	42	2
3	3	59	4
3	3	37	1
4	4	62	4
3	3	59	4
4	4	68	5
3	3	51	3
3	3	51	3
3	3	47	2
3	3	51	3
3	3	51	3

Y16	Y17	TOTAL	KATEGORISASI
3	3	59	4
2	2	40	1
4	4	56	3
3	3	41	2
3	3	47	2
3	3	55	3
4	4	60	4
3	3	55	3
4	4	64	4
3	3	59	4
3	3	53	3
3	3	49	3
4	4	62	4
3	3	53	3
3	3	51	3
3	3	49	3
2	2	40	1
4	4	56	3
3	3	41	2
3	3	47	2
3	3	55	3

Y16	Y17	TOTAL	KATEGORISASI
2	2	40	1
4	4	56	3
3	3	41	2
3	3	47	2
3	3	55	3
4	4	60	4
3	3	55	3
4	4	64	4
3	3	59	4
3	3	51	3
3	3	49	3
4	4	62	4
3	3	53	3
3	3	51	3
3	3	49	3
4	4	68	5
3	3	43	2
4	4	54	3
2	2	42	2
4	4	68	5
4	4	68	5

Y16	Y17	TOTAL	KATEGORISASI
3	3	55	3
3	3	49	3
2	2	42	2
3	3	59	4
3	3	37	1
4	4	62	4
3	3	59	4
4	4	68	5
3	3	51	3
3	3	51	3
3	3	47	2
3	3	51	3

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3

X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	A	B
3	3	3	3	3	3	3	3	69	2
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
4	4	3	3	3	3	4	3	77	3
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3
3	3	3	3	3	2	3	3	66	2
3	3	3	3	3	3	3	2	66	2
2	4	4	3	3	3	3	2	70	2
4	4	3	3	3	3	4	4	80	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
4	4	3	3	3	3	4	3	77	3
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3

X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	A	B
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
3	3	3	3	4	3	3	2	69	2
4	3	4	3	3	3	4	4	80	3
3	2	3	3	3	2	3	2	60	2
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
3	4	4	3	3	4	4	3	81	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
2	2	2	2	2	2	2	2	46	1
3	3	3	4	3	3	3	3	72	3
2	3	3	2	2	2	2	3	55	1
3	3	4	4	4	3	4	4	84	4
2	4	4	3	3	2	4	4	76	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
3	3	3	3	3	3	3	3	69	2
3	3	4	3	3	3	3	3	72	3
3	2	3	3	3	2	3	3	63	2
3	3	4	4	4	3	3	3	78	3
3	3	3	3	3	3	4	4	75	3
4	3	3	4	4	4	4	4	86	4

X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	A	B
3	3	3	3	3	2	3	3	66	2
3	3	3	3	3	3	3	2	66	2
2	4	4	3	3	3	3	2	70	2
4	4	3	3	3	3	4	4	80	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
2	3	3	3	3	3	2	2	61	2
3	3	3	4	3	3	3	4	75	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
4	4	4	4	4	3	4	4	89	4
3	3	3	3	3	3	3	3	69	2
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
4	4	3	3	3	3	4	3	77	3
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3
3	3	3	3	3	2	3	3	66	2
3	3	3	3	3	3	3	2	66	2
2	4	4	3	3	3	3	2	70	2
4	4	3	3	3	3	4	4	80	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
3	3	3	3	3	2	3	3	66	2

X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	A	B
3	3	3	3	3	3	3	2	66	2
2	4	4	3	3	3	3	2	70	2
4	4	3	3	3	3	4	4	80	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
2	3	3	3	3	3	2	2	61	2
3	3	3	4	3	3	3	4	75	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
4	4	4	4	4	3	4	4	89	4
3	3	3	3	3	3	3	3	69	2
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
4	4	3	3	3	3	4	3	77	3
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3
3	4	3	3	3	3	3	3	72	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
3	3	3	3	4	3	3	2	69	2
4	3	4	3	3	3	4	4	80	3
3	2	3	3	3	2	3	2	60	2
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
3	4	4	3	3	4	4	3	81	3

X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	A	B
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
2	2	2	2	2	2	2	2	46	1
3	3	3	4	3	3	3	3	72	3
2	3	3	2	2	2	2	3	55	1
3	3	4	4	4	3	4	4	84	4
2	4	4	3	3	2	4	4	76	3
4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
3	3	3	3	3	3	3	3	69	2
3	3	4	3	3	3	3	3	72	3
3	2	3	3	3	2	3	3	63	2
3	3	4	4	4	3	3	3	78	3

Keterangan:

- A = Total
- B = Kategorisasi