

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada karyawan di PT.X. Hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah: ada hubungan yang positif antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada karyawan di PT.X. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.X di Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan skala Modal Psikologis dan skala Keterikatan Kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,362$ dengan taraf signifikansi sebesar $p = 0,002$ yang berarti adanya hubungan positif antara Keterikatan Kerja dengan Modal Psikologis pada karyawan. Nilai koefisien determinansi (R^2) sebesar 0.131 menunjukkan bahwa variabel Keterikatan Kerja memiliki kontribusi sebesar 13.1 % terhadap variabel Modal Psikologis pada karyawan PT.X dan sisanya 86.9 % dipengaruhi oleh faktor lain, seperti faktor *Job Resources* dan *Personal Resources*.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Modal Psikologis, Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the relationship between Psychological Capital with Work Engagement on employees at PT.X. The hypothesis that is proposed to be tested in this study is: there is a positive relationship between Psychological Capital and Work Attachment to employees at PT.X. The subjects in this study were employees of PT.X in Yogyakarta. Data collection uses the Psychological Capital scale and the Work Engagement scale. The data analysis method used is product moment correlation analysis. Based on the results of the study obtained a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.362$ with a significance level of $p = 0.002$, which means that there is a positive relationship between work engagement and psychological capital in employees. The coefficient of determination (R Squared) of 0.131 indicates that the Job Engagement variable has a contribution of 13.1% to the Psychological Capital variable for PT.X employees and the remaining 86.9% is influenced by other factors, such as Job Resources and Personal Resources.

Keywords: *Employment Engagement, Psychological Capital, Employees.*

