

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia telah dilanda oleh era globalisasi dimana semua telah beralih ke digitalitas. Apalagi dengan adanya wabah covid-19 era digital semakin melesat dikalangan masyarakat Indonesia, semua aspek kehidupan mulai dari dunia pendidikan, bahkan dunia pekerjaan beralih ke digital. Penerapan sosial distancing yaitu merumahkan masyarakat untuk mengurangi penyebaran virus yang berasal dari Wuhan China tersebut yang diklaim masuk ke Indonesia pada tahun 2019 akhir. Hingga pada akhirnya ditemukan penangkal virus yaitu vaksin, pada tahun 2022 sudah sampai vaksin tahap 3 yaitu booster yang diyakini sudah cukup kuat melindungi daya tahan tubuh dari virus covid-19 (Damayanti & Mursid, 2021).

Setelah diberlakukan wajib vaksin oleh pemerintah dunia memasuki era normal baru (*new normal*) dimana semua kembali beraktifitas seperti semulanamun masih tetap menerapkan protokol kesehatan. Dunia pendidikan kembali normal, dari belajar dalam jaringan sudah mulai kembali beransur belajar luar jaringan. Tidak terlepas dari dunia pekerjaan, dari pegawai yang sebelumnya bekerja dari rumah kembali beraktivitas seperti biasa dimana yang dinamakan era baru normal tentunya ada perubahan cara hidup dan cara bekerja di era normal setelah hampir 2 tahun bekerja dari rumah (WFH). Menjadi tantangan baru bagi suatu instansi untuk mengembalikan keadaan seperti semula, terutama bagi sebuah

perusahaan karena untuk mencapai tujuan dari perusahaan tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dan cekatan dalam bekerja demi meningkatkan produktivitas perusahaan (Supriadi, Satya & Priyati, 2021). Perusahaan mempelajari kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di era baru normal ini. Kinerja itu sendiri merupakan suatu hasil yang telah dicapai karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan perusahaan (Supriadi, Satya & Priyati, 2021).

Industri saat ini berkembang dengan pesat dan bersaing satu sama lain. Untuk dapat mengalami perkembangan tersebut perlu adanya sumber daya yang berkualitas sebagai faktor utama yang akan mewujudkan itu. Karyawan sebagai SDM harus memiliki kualitas yang baik dan keterikatan yang bagus dengan sebuah instansi karena dengan itu karyawan akan mengerahkan semua kemampuannya untuk mencapai tujuan instansi. *Work engagement* terbukti memberikan disiplin tinggi terhadap diri seorang karyawan (Hariyadi, 2019). *Work engagement* mempunyai peran penting dalam suatu perkembangan perusahaan. *Work engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara total. Peningkatan dan pengembangan suatu perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat (Bakker dan Demerouti, 2008).

Begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, apalagi sebuah dukungan penuh dari internal perusahaan atau seorang pemimpin karena dengan adanya *support* dari internal pemimpin yang mengayomi dengan baik bawahannya maka akan membentuk rasa keterikatan dari karyawan terhadap perusahaan, timbul rasa memiliki juga dari dalam diri karyawan terhadap perusahaannya. Ketika adanya hubungan baik dan lingkungan yang nyaman terhadap karyawan maka karyawan akan merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaan dan akan memberikan kemampuannya untuk sebuah perusahaan (Rahmawati, 2022).

Belakangan ini keterikatan kerja atau yang sering didengar yaitu *work engagement* menjadi sebuah topik hangat untuk diperbincangkan karena ini salah satu yang sudah mulai luntur dari dalam diri seorang karyawan sehingga berimbas kepada tidak maksimal dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. *Work engagement* adalah salah satu aspek psikologi karyawan yang muncul dari keadaan positif dari karyawan itu sendiri dan berpengaruh pada rasa semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya (Novrandy & Tanuwijaya, 2022). Karyawan yang memiliki rasa *engaged* terhadap pekerjaannya berperan sebagai modal dan aset berharga bagi sebuah instansi karena menyumbangkan pemikiran dan tenaga untuk mencapai tujuan-tujuan suatu instansi. Pada dasarnya setiap organisasi atau instansi tentunya mengharapkan hasil atau output yang berkualitas dari instansinya.

Organisasi yang mempunyai karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi tidak akan meninggalkan tanggung jawabnya begitu saja dalam

organisasi tersebut. Karyawan akan memiliki rasa semangat yang tinggi dalam mengembangkan kemampuan dirinya dan secara tidak langsung ber efek kepada pengembangan organisasinya, selain semangat karyawan juga berdedikasi pada pekerjaan mereka, karyawan akan mengubah pekerjaan tersebut menjadi suatu yang bermanfaat sekaligus bermanfaat bagi mereka, terakhir karyawan akan memiliki konsentrasi dan memiliki fokus yang tinggi atau dikenal dengan absorpsi (Bashori & Sari, 2022).

Menurut penelitian Gallup (2022), hampir 50% karyawan di Amerika Serikat ingin melakukan *quiet quitting* yaitu istilah baru di mana karyawan hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang jadi tanggung jawabnya saja, pekerja memutuskan berhenti bekerja terlalu ekstra dan mulai bekerja semampunya saja. Akibatnya, 30% dari karyawan tersebut mengalami penurunan keterikatan kerja sedangkan 18% dari mereka tetap terlibat aktif di perusahaan. Gallup menemukan bahwa angka tersebut di dominasi oleh karyawan muda di bawah umur 35 tahun. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lembaga Konsultan Bisnis Internasional.

“Gallup” tahun 2017, menunjukkan 81% pekerja di Asia Tenggara tidak memiliki keterikatan kerja (Gallup, 2017). Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia tahun 2017 yang dilakukan di enam kota besar terhadap 1200 karyawan mengenai “*Employee Engagement Among Milenials*” menunjukkan bahwa 25% diantaranya *full engaged*, 9% diantaranya *dis-engaged* dan 66% diantaranya *partial engaged*. Artinya, 1 dari 4 karyawan milenial yang *engaged* (64%) bersedia bertahan kurang lebih 1 tahun kedepan sementara karyawan

milennial yang *disengaged* (60%) merencanakan untuk mengundurkan diri (Dale Carnegie Indonesia, 2017).

Schaufeli, Wilmar, Salanova, Gonzales dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai tindakan emosional yang positif dan pemenuhan diri yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan absorbs. Schaufeli, Wilmar, Salanova, Gonzales dan Bakker, (2002) menyatakan terdapat tiga aspek *work engagement* yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorbs). Keterikatan kerja atau *work engagement* diimplementasikan dalam bentuk semangat dalam bekerja, absorbs dalam pekerjaan dan dedikasi dalam bekerja. Memiliki antusias yang tinggi, rasa bangga yang bermakna bahkan bisa menularkan kepada karyawan lainnya, dengan demikian *work engagement* melihat sejauh mana karyawan memihak kepada pekerjaannya serta menganggap itu semua dalam kehidupannya. Biasanya karyawan memiliki *engagement* yang tinggi jarang mengeluh dan putus asa, selalu memiliki ide cemerlang dalam setiap permasalahan yang dihadapkan kepadanya (Ardiansyah & Budiono, 2022).

Tetapi pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang tidak menyadari bahwa situasi dan kondisi organisasi dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Karyawan yang tidak merasa terikat oleh pekerjaannya biasanya belum menemukan arti bekerja dan belum merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal dan bertanggung jawab. Hal ini mengakibatkan karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan asal-asalan dan tidak memahami pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang akan memberi dampak buruk bagi organisasi (Iswanti & Agustina, 2016). Semakin

rendah keterikatan kerja karyawan maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.

PT. Arami Jaya Purworejo yang beralamat di Dusun Kratonrejo, Desa Harjobinangun, Kecamatan Grabag, Kabupaten Purworejo. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2014 sebelum pabrik ini difungsikan dulunya hanya sebuah Gedung lama (kertas) dan kini difungsikan kembali menjadi pabrik ban bias Tiron untuk memenuhi permintaan konsumen pasar ban di Indonesia, produsen ban asal korea. Gedung yang dulunya hanya memiliki satu bangunan kini sudah meluas dan berkembang menjadi tiga bangunan yang memiliki jumlah total karyawan sebanyak 6100 karyawan yang berada di bidang *splicer* yang merupakan bagian bidang yang bertugas mengambil stok bahan yang ada di stoker , *finising* merupakan bagian bidang yang bertugas untuk mengecek apakah ban dalam kondisi baik atau rusak, *extender* , Gudang, bongkar muat di bagian ini karyawan bertugas untuk menurunkan bahan mentah karet ban dari truk muatan maupun mengangkut ban jadi untuk di sortir , *valve stem* dan *flap* di devisi ini para karyawan bertugas untuk memasak bahan karet ban mencetak di alat mesin press dengan karyawan produktif sebesar 83% dari jumlah keseluruhan karyawan operasional di pabrik.

Menurut hasil wawancara terkait keterikatan kerja yang dilakukan peneliti pada hari kamis 15 September 2022 terhadap 10 karyawan tetap dengan minimal dua tahun bekerja di PT. Arami Jaya Purworejo. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diperoleh data bahwa karyawan merasa semangatnya menurun di tempat kerja, hal tersebut dikarenakan harus selalu mengejar target dan sering lembur sampai larut malam dan paginya harus bekerja lagi tanpa pergantian shift

menyebabkan kurang istirahat yang cukup sehingga kurang memaksimalkan energinya di tambah adanya teguran dari atasan karena tidak tercapainya target pekerjaan. Hal tersebut juga menjadikan kurangnya semangat untuk masuk kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil observasi mendapatkan sebagian pekerja yang datang terlambat dikarenakan habis mendapatkan jatah lembur, ketika jam kerja hampir habis para pekerja melambatkan pekerjaannya walaupun belum mencapai target yang di tetapkan dan melemparkan jatah lembur kepada rekan kerja yang lain saat diberi perintah lembur untuk meneruskan pekerjaannya sesuai target. Hasil tersebut merupakan gambaran dari aspek *work engagement* yaitu aspek *vigor*.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara subjek menyatakan tidak puas dengan upah yang didapat, tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak membantu untuk mencapai kesuksesan karirnya serta beberapa karyawan bahkan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan data observasi dimana pekerja tidak memperdulikan perintah lembur untuk menuntaskan pekerjaannya. Tidak adanya semangat yang tinggi untuk mengorbankan waktunya untuk menuntaskan kewajibannya mendapatkan hasil yang sempurna serta tidak menghargai perintah atasan. Hasil observasi dan wawancara tersebut merupakan gambaran dari aspek *work engagement* yaitu aspek *dedication*.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa terdapat karyawan yang belum merasakan mendapatkan shift, jarang merasakan masuk siang ataupun malam sedangkan di perusahaan terdapat 3 shift yaitu pagi, siang, dan malam sehingga pekerja merasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki tidak menyenangkan

untuk dirinya. Para pekerja juga merasakan waktu begitu lama ketika sedang mengerjakan pekerjaan hal ini terlihat beberapa pekerja sering melihat jam dinding setiap kurang lebih 20 menit sekali, tidak ada respon positif terhadap pekerjaan. Hasil observasi dan wawancara tersebut merupakan gambaran dari aspek *work engagement* yaitu aspek *absorption*.

Berdasarkan permasalahan data observasi dan wawancara yang telah dipaparkan diatas maka, masih kurangnya keterikatan kerja pada karyawan pada perusahaan yang dapat dilihat dari setiap aspek yaitu : *vigor, dedication, absorption* yang masih terdapat masalah. Dengan adanya berbagai fenomena yang terjadi pada karyawan memiliki tanggapan yang berbeda-beda seperti merasa menurunnya bersemangat ketika mengerjakan pekerjaan tidak adanya respon positif dengan pekerjaan. Adanya berbagai masalah disetiap aspek terkait keterikatan kerja dikarenakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya keterikatan kerja karyawan terhadap suatu pekerjaan. Dan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan adalah modal psikologis Luthans, Youssef, & Avolio (2015) menyatakan Karyawan mampu melakukan pengembangan diri dan menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang baik, selain itu karyawan mampu menetapkan tujuan dan menghadapi berbagai tantangan sebagai gambaran efikasi diri. Optimisme juga merupakan faktor modal psikologis yang dapat mempengaruhi *work engagement* yang selalu memandang positif tantangan maupun hambatan untuk sebuah pekerjaan (Luthans, Youssef & Avolio, 2015).

Work engagement merupakan bagian dari psikologis karyawan yang muncul pada saat keadaan positif dari dalam diri karyawan itu sendiri sehingga memberi dampak rasa semangat yang tinggi dari dalam diri karyawan. *Work engagement* memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention* dan *task performance* melalui penelitian yang dilakukan oleh (Novrandy & Tanuwijaya, 2022) dimana artinya yaitu keterikatan kerja sangat menentukan karyawan dalam mengambil keputusan apakah akan keluar dari suatu perusahaan atau tetap bertahan (*turnover intention*) dengan suka rela karena mengharapkan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain.

Karyawan yang *engaged* memiliki konsentrasi yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaannya, paham terhadap apa yang mau dikerjakannya, tidak lagi ambigu lagi dalam bekerja, waktunya sepenuhnya dipergunakan untuk memaksimalkan hasil pekerjaan. Maka dari itu ketika seorang karyawan sudah merasa *engaged* kepada pekerjaannya, situasi dan kondisi seperti apapun yang terjadi disekitar tidak akan berpengaruh terhadap dirinya, karena karyawan merasa yakin akan dapat mengendalikan itu semua. Menurut pakar psikologis *engagement* dalam diri individu mampu membuat individu berada dalam sebuah pekerjaan, seakan-akan yang dapat mengganggu perhatian merasa tidak berpengaruh karena ia merasa senang melakukan pekerjaannya sehingga tantangan seberat apapun mampu dilewati dengan baik kondisi ini dikenal dengan *flow* (Sarmadi, 2018).

Work engagement memiliki tiga tingkatan (Morgan, 2017). Pertama, *actively disengaged* dimana kondisi ini karyawan merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan cenderung merendahkan karyawan lain, karyawan ini hadir

secara fisik namun tidak hadir secara batin dalam pekerjaannya. Penyebab biasanya terbebani dengan pekerjaannya, tidak memahami instruksi pekerjaan, sering mengeluh dan menyebarkan rasa malasnya kepada karyawan lain. Tidak mau menerima tantangan dan tidak mau berusaha mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan. Tidak mau melebihkan pengorbanan waktu dan tenaga untuk pekerjaannya atau sering disebut karyawan yang tidak produktif. Kedua, *not engaged* dimana kondisi karyawan termasuk karyawan yang produktif dalam bekerja namun psikologis dan batinnya tidak sepenuhnya berada dalam organisasi tersebut, karyawan seperti ini cenderung akan meninggalkan pekerjaan ketikasudah merasa dirinya lebih buruk. Ketiga, *engaged* dimana ini versi terbaik yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam sebuah instansi organisasi karena mampu powerful dalam fisik dan psikologis dalam pekerjaannya, semangat yang tinggi, tingkat produktif yang baik dan bahkan mampu bertahan dalam sebuah organisasi itu, karyawan ini merasa senang dan merasa disana *passion* dirinya untuk bisa dikembangkan menjadi lebih baik (Mayana, 2021).

Diketahui bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya *job demands* yaitu tuntutan kerja yang dialami oleh karyawan, *job resources* yaitu aspek untuk membantu perkembangan personal, dan *personal resources* merupakan evaluasi diri positif terkait dengan ketahanan yang mengacu pada rasa individu terhadap kemampuan (Schaufeli & Bakker, 2004; Demerouti & Bakker, 2011; Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015), Pengaruh *job demands* terhadap *engagement* yaitu ketika karyawan merasa lebih baik secara fisik, psikologis, sosial maupun organisasi yang mengakibatkan menurunnya *work engagement* pada

karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Maarif dan Sukmawati, (2015), diketahui faktor paling besar yang mempengaruhi *work engagement* karyawan yaitu *personal resources*. *Personal resources* merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan (Demerouti & Bakker, 2011).

Personal resources merupakan emosi positif dalam diri karyawan berkaitan dengan ketahanan mental dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengendalikan diri serta memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungan sekitar (Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015). Karyawan yang memiliki ketahanan serta keyakinan bahwa dirinya mampu mendorong hal positif untuk lingkungan sekitar akan meningkatkan *work engagement* pada diri karyawan tersebut (Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015). Salah satu *personal resources* yang dapat meningkatkan *work engagement* yaitu modal psikologis (Costantini, De Paola, Ceschi, Sartori, Meneghini & Di Fabio, 2017). Bakker & Leiter (2010) juga mengungkapkan bahwa *work engagement* pada karyawan juga dapat dicapai melalui berbagai bentuk modal yang dimiliki oleh organisasi maupun karyawan, salah satunya modal psikologi.

Karyawan yang memiliki psikologis yang positif dalam pekerjaannya disebut memiliki modal psikologis yang baik. Modal psikologis merupakan perkembangan psikologis positif individu yang ditandai dengan keyakinan pada diri untuk melakukan tugas-tugas yang menantang, dasar yang mencerminkan psikologis positif dari dalam diri seseorang yang ditunjukkan oleh sikap percaya diri, semangat, optimis dan memiliki harapan yang besar terhadap apa yang dikerjakan

(Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015). Mayana (2021) menemukan dalam penelitiannya bahwa karyawan yang memiliki modal psikologis yang tinggi dan baik cenderung juga memiliki harga diri yang positif, cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan dapat menerapkan kemampuan yang dimiliki dengan cepat dalam sebuah pekerjaan. Sehingga karyawan tersebut akan termotivasi dalam mengembangkan dirinya menjadi lebih baik dengan pekerjaannya sekarang sehingga akan lebih engaged kepada pekerjaannya. Bahkan semua aspek yang ada dalam modal psikologis memiliki hubungan yang positif terhadap *work engagement* (Lubis, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyadi (2019) menunjukkan adanya hubungan positif antara modal psikologi terhadap *work engagement* pada karyawan karena semakin tinggi perkembangan positif karyawan maka semakin tinggi juga tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Perkembangan positif yang dimaksud karyawan yang mampu melaksanakan tugas dan meningkatkan motivasi kerja, mencari jalan alternatif untuk mencapai sebuah tujuan, serta mampu bertahan pada pekerjaan walaupun dalam kondisi terburuk sekalipun. Sedangkan keterikatan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu karyawan yang mampu mengendalikan psikologisnya dalam mencapai tujuan pekerjaannya.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fransiska, Purwaningrum & Sari, 2018) yang dilakukan pada karyawan PT. Grand Mandiri Utama bahwa modal psikologis juga berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, semakin tinggi modal psikologis karyawan maka semakin tinggi juga keterikatan karyawan tersebut terhadap sebuah instansi atau perusahaan.

Tekanan pekerjaan yang berat sering membuat karyawan mengalami depresi sehingga karyawan tidak bisa menikmati pekerjaannya, menurut (Sari & Yulita, 2018) sangat penting untuk memperhatikan psikologis karyawan dalam bekerja karena ketika karyawan merasa pekerjaannya berat dan semangat yang mulai berkurang untuk melakukan pekerjaan harus ada bentuk apresiasi dari pimpinan untuk mengatasi hal demikian. Agar karyawan dapat bangkit dan berjuang kembali demi karirnya. Hal ini biasanya ditandai dengan kualitas mental yang lemah ketika menghadapi situasi yang sedikit tertekan, tidak termotivasi, menganggap pekerjaan hanya sebagai rutinitas belaka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rijon (2019) bahwa terdapat hubungan yang signifikan terhadap modal psikologis dan *work engagement* yang dilakukan terhadap karyawan PT. Isuzu Pekanbaru. Dimana karyawan memiliki semangat dan memiliki hubungan yang harmonis dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga karyawan memandang dirinya sebagai seorang yang kompeten dalam pekerjaan tersebut. Dimensi yang paling berperan yang ditemukan yaitu resiliensi yaitu mental dan kegigihan dalam bekerja. Berbeda dari Mayana (2021) yang meletakkan dimensi resiliensi pada tingkat yang paling bawah dan dimensi optimism yang paling tinggi. Ketika individu memiliki modal psikologis yang tinggi, individu akan mengoptimalkan keyakinan dirinya, optimis, memiliki harapan yang baik, serta mampu menyesuaikan diri di segala perbuatan yang terjadi ketika sedang bekerja. Hal tersebut akan mendorong individu dalam menciptakan rasa positif. Gellatly dkk.; Mayer dan Paryonova (dalam Gagne, 2014) menyatakan bahwa dalam lingkup organisasi atau perusahaan, individu yang *engaged* cenderung

memiliki komitmen efektif yang kuat dan mungkin disertai dengan komitmen normatif yang kuat. Hal tersebut mencerminkan adanya kewajiban dan tanggung jawab secara moral untuk dapat berkontribusi mencapai keberhasilan dalam organisasi atau perusahaan.

Dari paparan kasus yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya dan fenomena yang ada dilingkungan perusahaan yaitu bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap *work engagement* karyawan maka peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dalam sebuah perusahaan yaitu PT. Arami Jaya Purworejo. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara modal psikologis terhadap *work engagement* karyawan PT. Arami Jaya Purworejo.

B. Tujuan dan manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara modal psikologis dengan *work engagement* pada karyawan PT. Arami Jaya Purworejo.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu psikologi khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara modal psikologis dengan *work engagement* pada karyawan PT. Arami Jaya Purworejo

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan informasi kepada individu khususnya kepada karyawan dan diharapkan menjadi evaluasi bagi perusahaan atau instansi dalam mengelola sumber daya manusia berkaitan dengan hubungan modal psikologis dengan *work engagement* dalam diri karyawan PT. Arami Jaya Purworejo.

