**HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGIS DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PASCA PANDEMI PADA KARYAWAN PT. ARAMI JAYA PURWOREJO**

**RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND POST-PANDEMIC WORK ENGAGEMENT AT EMPLOYEES OF PT. ARAMI JAYA PURWOREJO**

**Riko Hariawan**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[Jarinriko245@gmail.com](mailto:Jarinriko245@gmail.com)

081325656055

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis terhadap *work engagement* pada karyawan di PT. Arami Jaya Purworejo. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara modal psikologis terhadap *work engagement* pada karyawan di PT. Arami Jaya Purworejo. Subjek penelitian ini berjumlah 102 karyawan yang telah bekerja selama lebih dari dua tahun di PT. Arami Jaya Purworejo. Metode pengumpulan data menggunakan Skala *Work Engagement* dan Skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ). Teknik analisis yang digunakan untuk uji hipotesis adalah korelasi *Product Moment* (*pearson correlation*). Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien (rxy) = 0,588 dengan taraf signifikansi 0,000 (p < 0,050). Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Arami Jaya Purworejo. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,588, artinya variabel modal psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 58,8% terhadap variabel *work engagement*, 41,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Modal Psikologis, *Work engagement, Karyawan*

# *ABSTRACT*

*This study aims to determine the relationship between psychological capital onwork engagement to employees at PT. Arami Jaya Purworejo. The hypothesis put forward is that there is a positive relationship between psychological capital andwork engagement to employees at PT. Arami Jaya Purworejo. The subjects of this study were 102 employees who had worked for more than two years at PT. Arami Jaya Purworejo. The data collection method uses a scaleWork Engagement and ScalePsychological Capital Questionnaire (PCQ). The analysis technique used to test the hypothesis is correlationProduct Moment (pearson correlation). Based on the results of the analysis, the coefficient (rxy) = 0.588 was obtained with a significance level of 0.000 (p <0.050). The results of the hypothesis test indicate that there is a positive relationship between psychological capital andwork engagement to employees at PT. Arami Jaya Purworejo. Acceptance of the hypothesis in this study shows a coefficient of determination (R2) of 0.588, meaning that the psychological capital variable makes an effective contribution of 58.8% to the variablework engagement, 41.2% influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords****: Psychological Capital,Work engagement, Employees*

**PENDAHULUAN**

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).

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). 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 pekerjaanya (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 berefek 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*. Akibatnya, 30% dari karyawan tersebut mengalami penurunan keterlibatan 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, menunjukan 81% pekerja di Asia Tenggara (Indonesia, Kamboja, Myanmar, Malaysia, Singapura, Filipina, Vietnam, Dan Thailand) tidak memiliki keterikatan kerja (Gallup, 2017). Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia tahun 2017 yang dilakukan di enam kota besar (Surabaya, Jakarta, Makassar, Bandung, Medan, dan Balikpapan) terhadap 1200 karyawan mengenai “*Employee Engagement Among Milenials*” menunjukan 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 milenial yang *disengaged* (60%) merencanakan untuk mengundurkan diri (Dale Carnegie Indonesia, 2017). Sebuah survei tentang *Indonesian Employee Engagement Index* 2017 yang dilakukan oleh PT Bisnis Indonesia Gagaskreasitama yang mana melibatkan sejumlah 15.000 karyawan dari 13 perusahaan (PT BNI Syariah, PT Bank Maybank Indonesia Tbk, PT Bank Mandiri Tbk, PT Asusansi BRI Life, PT Bank Syariah Mandiri, PT Asuransi Jiwa Adisarana, PT Bank Negara Indonesia Tbk, BPJS Ketenagakerjaan, PT Angkasa Putra I, PT Indonesia Power, PT Pegadaian, PT Pupuk Indonesia dan juga PT Pelabuhan Indonesia.

Schaufeli, dkk, (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai tindakan emosional yang positif dan pemenuhan diri yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan absorbs. Schaufeli, dkk, (2002) menyatakan terdapat tiga aspek *work engagement* yaitu: 1) *vigor* (semangat). 2) *dedication* (dedikasi), dan 3) *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.

Menurut hasil wawancara terkait keterikatan kerja yang dilakukan peneliti pada hari kamis 15 September 2022 terhadap 10 karyawan tetap dengan minimal satu tahun bekerja di PT. Arami Jaya Purworejo meliputi beberapa aspek yaitu:

*Vigor* yaitu 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.

*Dedication*  terdapat 8 subjek yang menyatakan 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.

*Absorption* terdapat 7 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. Karyawan mengaku kadang kurang berkonsentrasi karena memikirkan masalah ekonomi keluarganya.

Berdasarkan permasalahan diatas disimpulkan bahwa terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan diharapkan dapat proaktif, menunjukan inisiatif dan memiliki komitmen yang tinggi dan bergangung jawab terhadap pekerjaannya. Aktif dalam melakukan pekerjaan merupakan sikap yang dimiliki karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi, memiliki komitmen, antusias dalam bekerja, dan bergairah terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti tentang keterikatan kerja terhadap karyawan. *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. 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 ketika sudah merasa dirinya lebih buruk. Ketiga, *engaged* dimana ini versi terbaik yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam sebuah instansi organisasi karena mampu powerfuldalam 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).

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement menurut (Schaufeli & Bakker, 2004; Demerouti & Bakker, 2011) yaitu: 1) *Job demands* diartikan sebagai aspek-aspek yang berkaitan dengan kondisi psikologis, sosial, fisik, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya yang harus dikeluarkan oleh karyawan baik dalam bentuk kognitif, fisik, maupun emosional ketika bekerja. 2) *Job resources* mengacu pada spek pekerjaan, termasuk aspek fisik, sosial, dan organisasi yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan mereka mencapai tujuan pekerjaan yang mereka kerjakan dan merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka sendiri. 3) *Personal resources* merupakan sumber daya positif yang berasal dari dalam diri berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan dalam bertahan dan mengendalikan diri untuk memberi dampak yang baik kepada lingkungannya.

Modal psikologis merupakan perkembangan psikologis positif intividu yand ditandai dengan keyakinan pada diri untuk melakukan tugas-tugas yang menantang, dasar yang mencerminkan psikologis positif dari dalam diri seseorang yang ditunjukan oleh sikap percaya diri, semangat, optimis dan memiliki harapan yang besar terhadap apa yang dikerjakan (Luthans,Youssef-Morgan, & Avolio, 2015). Aspek-aspek modal psikologis menurut Luthans dkk., (2015) ada empat yaitu, efikasi diri, optimis, harapan, resiliens. Hasil penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh (Fransiska dkk., 2018) yang dilakukan pada karyawan PT. Grand Mandiri Utama bahwa modal psikologis juga berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, semakin tinggi modal psikologis karyawan makan semakin tinggi juga keterikatan karyawan tersebut terhadap sebuah instansi atau perusahaan.

Hipotesis yang dapat diajukan ada hubungan positif antara modal psikologis karyawan dan *work engagement*, artinya bahwa semakin tinggi modal psikologis pada karyawan, semakin tinggi *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah modal psikologis pada karyawan maka, semakin rendah *work engagement* pada karyawan

**MOTEDE**

Tehnik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah salah satu tehnik likert Subjek dalam penelitian ini adalah 102 karyawan Pt. Arami Jaya Purworejo minimal sudah bekerja lebih 2 tahun. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel terikat *work engagement* dan variabel bebas modal psikologis. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu *Skala Work Engagement* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2014). Sedangkan Skala Modal Psikologis yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans dkk (2007).

Pada penelitian ini subjek disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan 4 kategori jawaban bertujuan untuk menghindari jawaban Netral atau N (antara sesuai dan tidak sesuai). Pengukuran dimulai dengan menggunakan rentang skor 1 sampai 4 dengan nilai setiap pernyataan *favorable* yaitu: Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 4, Sesuai (S) memperoleh skor 3, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang memiliki skor 1. Sedangkan untuk nilai setiap pernyataan *unfavorable* yaitu: Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 1, Sesuai (S) memperoleh skor 2, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang memiliki skor 4.

Skala *work engagement* daya beda aitem (rix) yang bergerak dari angka 0,599 - 0,797 dan taraf reliabilitas sebesar 90,3%. Skala yang disusun berjumlah 9 aitem *favorable*. Skala Modal Psikologis daya beda aitem (rix) yang bergerak dari angka 0,359 – 0,732 dan taraf reliabilitas sebesar 90,6%. Skala yang disusun berjumlah 23 aitem yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*. Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Product Moment* (*pearson correlation*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Deskripsi Data

Penyajian data pen elitian diperoleh dari Skala *Work Engagement* dan Skala Modal Psikologis. Data penelitian ini digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik (yang dimungkinkan) dengan data empirik (didapat dari subjek penelitian). Data skor hipotetik dan data skor empirik yang dideskripsikan berisikan fungsi-fungsi statistika dasar meliputi, skor minimum, skor maksimum, jarak sebaran (*range*), standar deviasi, dan rata-rata (*mean*).

Berdasarkan hasil analisis Skala Work Engagement diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu 1 x 9 = 9 dan skor maksimum 4 x 9 = 36, rata-rata hipotetik (36 + 9) : 2 = 22,5, jarak sebaran hipotetik 36 - 9 = 27, dan standar deviasi (36 - 9) : 6 = 4,5. Hasil selanjutnya dari analisis Skala Modal Psikologis diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu 1 x 23 = 23 dan skor maksimum 4 x 23 = 92, rata-rata hipotetik (92 + 23) : 2 = 57,5, jarak sebaran hipotetik 92 - 23 = 69, dan standar deviasi (92 - 23) : 6 = 11,5. Hasil analisis pada data empirik Skala Work Engagement diperoleh skor minimum 18, skor maksimum 33, rata-rata empirik 27,01, dan standar deviasi 2,484. Hasil selanjutnya dari analisis Skala Modal Psikologis diperoleh data

empirik dengan skor minimum 53, skor maksimum 92, rata-rata empirik 74,70, dan standar deviasi 4,864. Adapun deskripsi penelitian dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini :

**Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **N** | **Mean** | **Data Hipotetik** | | | | **Data Empirik** | | | |
| **Skor** | | **SD** | **Mean** | | **Skor** | | **SD** |
| **Min** | **Max** | **Min** | **Max** |
| Work Engagement | 102 | 22,5 | 9 | 36 | 4,5 | | 27,01 | 18 | 33 | 2,484 |
| Modal Psikologis |  | 57,5 | 23 | 92 | 11,5 | | 74,70 | 53 | 92 | 4,864 |

1. Kategorisasi Skor

**Tabel 2. Kategorisasi Skor Skala Work Engagement**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | | X ≥ 28 | 45 | 44% |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X <(µ + 1σ) | | 18 ≥ X < 28 | 57 | 56% |
| Remdah | X < (µ - 1σ) | | X < 18 | 0 | 0 |
| **Jumlah** |  | |  | **102** | **100%** |

Tabel diatas menunjukan bahwa kategorisasi skor tinggi sebanyak 45 subjek memperoleh 44%, skor sedang sebanyak 57 subjek memperoleh 56%.

**Tabel 3. Kategorisasi Skor Skala Modal Psikologis**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 69 | 81 | 79% |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X <(µ + 1σ) | 46 ≥ X < 69 | 21 | 21% |
| Remdah | X < (µ - 1σ) | X < 46 | 0 | 0% |
| **Jumlah** |  |  | **102** | **100%** |

Tabel diatas menunjukan bahwa kategorisasi skor tinggi sebanyak 81 subjek memperoleh 79%, skor sedang sebanyak 21 subjek memperoleh 21%.

1. Uji Asumsi
   1. Uji Normalitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai K-S Z | P | Kesimpulan |
| *Work Engagement* | 0,146 | 0,000 | P < 0,050 |
| Modal Psikologi | 0,078 | 0,134 | P ≥ 0,050 |

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan sebaran data variabel work engagement tidak mengikuti distribusi normal dan sebaran data variabel modal psikologis mengikuti distribusi normal.

* 1. Uji Lineritas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | F | Sig | Kesimpulan |
| *Work Engagement* | 57,895 | 0,000 | Linier |
| Modal Psikologis |  |  |  |

Hasil uji linieritas pada modal psikologis dengan *work engagement* diperoleh nilai koefisien F = 57,895 p = 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan hubungan antara modal psikologis dengan *work engagement* merupakan hubungan yang linier.

1. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*)diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.588 dengan p = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *burnout* dengan persepsi terhadap kompensasi*,* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

1. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis terhadap work engagement karyawan pasca pandemi pada karyawan PT. Arami Jaya Purworejo. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,588 (p = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi modal psikologis dengan *work engagement* Artinya semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi pula *work engagement*, sebaliknya semakin rendah modal psikologis maka semakin rendah pula *work engagement*. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa modal psikologis menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* . Hal ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukan bahwa terdapat hubungan antara modal psikologis dan *work engagement*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Hariyadi (2019) yang menjelaskan pada penelitiannya yang menunjukan adanya hubungan positif antara modal psikologis terhadap *work engagement* pada karyawan karena semakin tinggi perembangan positif karyawan maka semakin tinggi juga tingkat keterikatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Fransiska dkk, (2018) yang menjelaskan pada penelitiannya modal psikologis juga berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.. Berdasarkan hal tersebut, keterikatan antara modal psikologis dan *work engagement* dapat dijelaskan, yaitu karyawan dengan tingkat modal psikologis yang lebih tinggi memiliki harga diri yang kebih positif, mengalami tingkat penyesuaian diri yang lebih tinggi mengenai tujuan yang ditapkan dan kemampuan yang dimilikidengan demikian secara intrinsic katuawan akan termotivasi untuk mengejar tujuannya dan kemudian akan menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini menunjukan hasil kategorisasi Skala *Work Engagement* menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi 44% (45 subjek), dan kategori sedang sebesar 56% (57 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Selanjurnya, Skala Modal Psikologis menunjukan bahwa bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi 79% (81 subjek), sedang 21% (21 subjek), dan rendah 0% (0 subjek). Hal ini menjelaskan bawasannya para karyawan PT. Arami Jaya Purworejo dalam jumlah kategori sedang untuk *work engagement*. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa subjek sudah memiliki rasa semangat, dedikasi, dan resiliensi saat bekerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli & Bakker (2008) yang menyatakan bahwa adanya *work engagement* pada karyawan terlihat pada karyawan terlihat pada karyawan yang penuh dengan kepositifan dalam menjalani kondisi apapun. 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).

Pada variabel modal psikologis juga menunjukan bahwa karyawan mayoritas berada di kategori tinggi. Modal psikologis merupakan perilaku yang seharusnya dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan lingkungan perilaku organisasi yang positif dalam organisasi. Modal psikologis juga padat menjadi pendorong agar karyawan memiliki *work engagement* dalam dirinya (Demearoti & Bakker, 2011). Selain itu, dengan adanya modal psikologis dalam diri karyawan, maka karyawan akan menjadi lebih fokus pada pekerjaannyaserta memberikan hasil pekerjaan yang lebih maksimal, dapat meningkatkan *work engagement*, dan intregitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Intregitas dan dedikasi pada seorang karyawan terjadi ketika mereka terlibat dalam tugas mereka, memiliki antusiasme dan inspiratif dalam bekerja, merasa bangga dengan tugas yang dipercayakan dan dapat menghadapi tantangan dengan baik, serta merasa bahwa mereka sangat penting.

Dapat diterimanya hipotesis pada penelitian ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien diterminasi (R2) sebesar 0,588 sehingga, hal tersebut menunjukan bahwa variabel modal psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 58,8 % terhadap variabel *work engagement* dan sisanya 41,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. *Work engagement* tidak mutlak dipengaruhi oleh modal psikologis karena masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi seperti, usia, jenis kelamin dan faktor eksternal lainnya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*). dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis terhadap *work engagement* pada karyawan di PT. Arami Jaya Purworejo dengan besaran kontribusi variabel  modal psikologissebesar 58,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologispada karyawan maka, semakin tinggi juga work engagement pada karyawan begitu juga sebaliknya, semakin rendah modal psikologis pada karyawan maka, semakin rendah juga work engagement pada karyawan*. Work engagement* ada dalam diri karyawan PT. Arami Jaya Purworejo termasuk dalam kategori tinggi dan diharapkan untuk tetap selalu meningkatkan modal psikologis agar lebih terikat terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dan juga telah membuktikan hipotesis yang dibuat pada penelitian ini.

**SARAN**

* + - 1. **Bagi instansi terkait**

Dari hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran bagi perusahaan atau organisasi terkait dengan variabel penelitian , yaitu :

* + - * 1. Perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan modal psikologis dan work engagement dalam diri karyawan dengan cara memberikan pelatihan baik yang bersifat hardskill maupun softskill. Pelatihan tersebut akan menungkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan keahlian.
        2. Perusahaan atau organisasi melakukan program pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi seperti penyusunan rencana pembangunan karir, penyusunan rencana rekrutmen, pengembangan karyawan berdasarkan kompetisi. Program ini dapat dilakukan untuk meningkatkan sumber daya kerja bagi karyawan.
      1. **Bagi subjek**

Berdasarkan kategorisasi yang telah dianalisis mengatakan bahwa tingkat *work engagement* berada pada tingkatan tinggi, hal tersebut merupakan kondisi yang baik dan harus tetap dipertahankan dengan meningkatkan modal psikologis dalam diri individu. Mengingat bahwa tingkat work engagement merupakan hal penting bagi perubahan yang akan diterapkan di perusahaan maka, perlu untuk meningkatkan dengan yakin dan percaya diri untuk mampu mengarahkan dirinya menyelesaikan tugas-tugas demi keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, memandang positif hal-hal yang akan dilakukan ataupun pada waktu yang akan datang, memiliki suatu perencanaan yang harus diambil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar berhasil saat melakukannya, dan yang terakhir dapat bangkit kembali saat mengalami kegagalan yang sedang dialami.

* + - 1. **Bagi penelitian selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

* + - * 1. Uji validitas dan reabilitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian selanjutnya menggunakan metode selain dari metode yang sudah dipergunakan dalam penelitian ini sehingga alat ukur yang digunakan lebih valid dan reliabel.
        2. Pada pengambilan data dalam penelitian ini tidak diawasi langsung oleh peneliti. Pada penelitian selanjutnya diharapkan lebih mempertimbangkan proses pengambilan data mulai dari pendistribusian hingga pengisian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh compencation terhadap empolyee engagement dan dampaknya pada employee performance pada perusahaan café. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Bashori, K., & Sari, E. Y. D. (2022). Menakar work engagement karyawan selama pandemi. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*.

Damayanti, H., & Mursid, A. (2021). Stress dan psychological contract terhadap work engagement melalui psychological well being di saat pandemi covid 19 (Studi pada Karyawan KCP Bank Jateng *Magisma: Jurnal Ilmiah.*

Dale, C. (2017). *Hanya 25 persen Millennials yang setia kepada perusahaan*. Retrieved April 16, 2020, from Dale Carnegie

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). *The job demands-resources model*: Challenges for future research. SA Journal of Industrial Psychology, 37(2), 1–9.

Fransiska, Y. M., Purwaningrum, E. K., & Sari, Y. A. R. M. T. (2018). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan di pt. grand mandiri utama. *Motivasi*, *5*(1), 1–10.

Gallup. 2021. State of the Global Workplace 2021 Report. Gallup. Available at: https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx

Gallup. 2022. What Is Employee Engagement and How Do You Improve It Available at: <https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx>

Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, *7*(3), 359–368. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200>

Luthans, F., Avolio, B. J., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Psychological capital and beyond. New York: Oxford University Press.

Mayana, A. P. (2021). *Hubungan antara Modal Psikologis dan Work Engagement pada Pegawai*. 72. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/37778>

Morgan, J. (2017). The Employee Experience Advantage. New Jersey: Wiley & Sons, Inc

Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh work-family conflict dan work engagement terhadap task performance dan turnover intention dengan mediasi supervisor support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah …*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/40908>

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(293–315), 1–18.

Schaufeli, Wilmar B, Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal OfHappiness Studies*. 3, 71–92.