

Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Pt X

Qory Tri Risqia¹, Arfian², dan Rijal Abdillah³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Korespondensi: e-mail: 202110515065@mhs.ubharajaya.ac.id

Submitted: 18/06/2024; Accepted: 28/06/2026

Abstract

This study aims to determine the effect of Psychological Capital on Work Engagement in employees of PT X. Psychological Capital is a positive psychological condition consisting of Hope, Self-efficacy, Resilience and Optimism, while Work Engagement is characterized by enthusiasm, dedication and absorption. This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of PT X with sampling using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through a questionnaire compiled based on the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) with a Likert scale. Data analysis techniques used include normality and linearity assumption tests and simple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS Statistics program. The results of the validity and reliability tests indicate that the research instrument has a high level of validity and consistency. The classical assumption test (normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity) indicates a valid regression model. The results of the study indicate that Psychological Capital simultaneously has a significant effect on Work Engagement with a contribution of 23.1%. Partially, Hope, Self-efficacy, Resilience, and Optimism have a significant influence on Work Engagement. This research is expected to contribute to the development of industrial and organizational psychology, particularly regarding the role of Psychological Capital in increasing employee Work Engagement.

Keywords: *psychological capital, Work Engagement, employee*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT X. *Psychological Capital* merupakan kondisi psikologis positif yang terdiri dari *Hope*, *Self-efficacy*, *Resilience* dan *Optimism*, sedangkan *Work Engagement* ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT X dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi normalitas dan linearitas serta analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keabsahan dan konsistensi yang tinggi. Uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) mengindikasikan model regresi yang valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* dengan kontribusi sebesar 23,1%. Secara parsial, *Hope*, *Self-efficacy*, *Resilience* dan *Optimism* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait peran *Psychological Capital* dalam meningkatkan *Work Engagement* karyawan.

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

Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan salah satunya dipengaruhi oleh berbagai sumber daya didalamnya, salah satunya adalah karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) (Bariqi, 2018). Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan sebagai SDM perusahaan tentu harus memiliki kualitas diri yang baik dan memiliki keterlibatan dengan perusahaan tempatnya bekerja (Hariyadi, 2019). Jika karyawan memiliki rasa keterlibatan (*engagement*) terhadap perusahaan, maka akan cenderung memiliki kesadaran dan motivasi yang tinggi untuk memberi usaha dan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Menurut penelitian Schaufeli et al., (2002) dalam proses mencapai keberhasilan, keterlibatan karyawan (*Work Engagement*) merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Work Engagement merupakan kondisi psikologis positif seorang pekerja yang terkait dengan pekerjaannya. Di mana seseorang merasa berdedikasi, bersemangat, dan terlibat secara utuh dalam melaksanakan tugasnya (Schaufeli et al., 2002). Konsep ini menggambarkan keadaan mental yang memotivasi karyawan untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan serta tetap bertahan menghadapi berbagai kesulitan kerja (Sypniewska et al., 2023). Dalam pengertian yang lain, *Work Engagement* adalah kondisi psikologis yang bersifat positif yang didalamnya terdapat antusiasme (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) terhadap pekerjaan yang dijalankannya (Schaufeli et al., 2002). Keterlibatan kerja (*Work Engagement*) pada karyawan mencerminkan hubungan positif antara individu dengan pekerjaannya yaitu ketika karyawan merasa bersemangat, berdedikasi, dan menikmati aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja (*Work Engagement*) yang cenderung tinggi menilai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna serta sebagai wadah aktualisasi diri sehingga mendorong karyawan untuk berkontribusi secara utuh dalam mencapai tujuan perusahaan (Schaufeli et al., 2002).

Meskipun angka keterlibatan karyawan di Indonesia menunjukkan adanya peningkatan dari tahun ke tahun, kenyataannya fenomena rendahnya keterlibatan kerja (*Work Engagement*) karyawan masih menjadi tantangan bagi perusahaan di Indonesia. Berdasarkan data laporan Gallup (2025) tingkat *Work Engagement* di kawasan Asia Tenggara termasuk di Indonesia berada pada kategori rendah yaitu hanya sekitar 23% karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaannya (*engaged*) dan sisanya berada pada kategori *not engaged* hingga *actively disengaged*. Kondisi ini menyatakan bahwa mayoritas karyawan belum mempunyai keterikatan emosional dan psikologis yang baik pada pekerjaan atau perusahaannya. Rendahnya tingkat keterlibatan kerja berpotensi menurunkan produktivitas kerja dan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa fenomena rendahnya keterlibatan kerja menjadi sebuah tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menjaga dan mengelola sumber daya manusia secara efektif (Gallup, 2025).

Dari hasil survei Culture AMP (Employee Engagement Insights: Indonesia, 2026), sebanyak 74% karyawan Indonesia merasa terlibat (*engaged*) dengan pekerjaannya. Angka

tersebut melebihi rata-rata tingkat keterikatan karyawan di negara lain. Secara umum, karyawan di Indonesia memiliki kecenderungan untuk menunjukkan komitmen dan semangat kerja yang tinggi pada perusahaan. Meskipun angka ini terlihat positif, ada penelitian yang menemukan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan di Indonesia masih belum merata dan perlu perbaikan terhadap faktor keterlibatan kerja karyawan. Penelitian oleh Zhafira, Damrus dan Ertika (2025), karyawan yang berada pada kategori not engaged di Indonesia telah meningkat 4,3% sedangkan pada skor engaged meningkat 3%. Hal ini menunjukkan ada lebih banyak penambahan pada jumlah karyawan yang merasa tidak terlibat pada pekerjaannya, dibanding dengan karyawan yang merasa terlibat.

Di sisi lain, faktor-faktor seperti tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari atasan serta kurangnya rasa percaya diri terhadap kemampuan menjalankan tugas seringkali menjadi penyebab turunnya keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang tidak merasa terlibat dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku pasif seperti bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban dan kurang memiliki inisiatif untuk meningkatkan kinerja tim di perusahaan. Sejalan dengan temuan penelitian oleh Aulia, Rahmawati dan Sari (2022) bahwa perusahaan yang memperhatikan dan mendukung efikasi diri secara signifikan memengaruhi keterlibatan kerja pada pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis positif mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias dan terlibat penuh dalam pekerjaannya.

Berdasarkan survei awal pada PT X yang dilakukan terhadap 25 karyawan, ditemukan bahwa mayoritas responden menunjukkan ketidakoptimalan keterlibatan kerja pada pekerjaan maupun perusahaan. Hal ini terlihat dari 44% karyawan mengaku tidak berenergi dalam bekerja, sebanyak 44% karyawan merasa jenuh dan enggan terlibat dalam pekerjaan. Hal ini menandakan rendahnya *Work Engagement* pada karyawan pada PT X.

Work Engagement pada karyawan berperan tinggi pada kepuasan kerja, pertumbuhan perusahaan, dan meningkatnya produktivitas kerja. Karyawan yang engaged cenderung menunjukkan energi yang kuat, rasa keterlibatan dan kebermaknaan pada pekerjaannya serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Kondisi ini membuat karyawan lebih produktif, bertanggung jawab dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Bakker & Demerouti, 2017). Dengan demikian, *Work Engagement* yang muncul dengan adanya semangat bekerja (vigor), berdedikasi (dedication) dan terlibat penuh dalam pekerjaan (absorption), berperan penting dalam efektivitas perusahaan melalui peningkatan performa individu (Schaufeli et al., 2002).

Penelitian Sayekti dan Suhartini (2022), menemukan bahwa *Work Engagement* berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan yang terlibat secara emosional dalam pekerjaannya yaitu orang-orang yang merasa antusias terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk mencapai target pekerjaannya. Artinya, *Work Engagement* memiliki peranan penting untuk membangun tenaga kerja yang proaktif, menunjukkan inisiatif dan berkomitmen untuk bekerja keras.

Perusahaan yang memberikan perhatian lebih pada *Work Engagement* karyawannya akan memunculkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan cenderung melihat nilai-nilai perusahaan dan ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Pradini dan Nurwidawati (2023), menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Work Engagement* memiliki keahlian dalam menggunakan energi pribadinya ke dalam pekerjaan sehingga karyawan terlibat secara intens dalam pekerjaan. Artinya, *Work Engagement* yang tinggi akan membuat karyawan terlibat aktif dalam pekerjaan, cenderung lebih inovatif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Sehingga hasil penelitian menegaskan bahwa *Work Engagement* meningkatkan efektivitas tim dan keseluruhan organisasi.

Karyawan yang mempunyai *Work Engagement* tinggi akan cenderung berinisiatif serta berkomitmen terhadap pekerjaannya. Dari hasil riset Burlian (2024) menunjukkan *Work Engagement* memiliki pengaruh positif atas kinerja karyawan sehingga performa karyawan akan semakin terarah dan semangat dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa pekerja yang memiliki keterlibatan secara emosional dan berkomitmen terhadap pekerjaannya akan cenderung bekerja lebih keras dan menghasilkan performa kinerja yang optimal.

Dampak *Work Engagement* selain untuk meningkatkan kinerja karyawan juga memperkuat komitmen organisasional karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari Ningsih, Sapta dan Novarini (2025) bahwa *Work Engagement* berefek positif atas komitmen organisasi dan berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Komitmen organisasional secara parsial memediasi pengaruh *Work Engagement* pada kinerja karyawan. Organisasi atau perusahaan yang mampu membangun *Work Engagement* juga perlu memperkuat komitmen organisasional agar berdampak langsung pada kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya *Work Engagement* yang memperkuat komitmen organisasional maka tercipta stabilitas sumber daya manusia, peningkatan produktivitas serta penguatan budaya positif di lingkungan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada PT X terhadap 25 karyawan, ditemukan bahwa sebanyak karyawan merasa kurang percaya diri menghadapi tugas yang sulit dan sebanyak karyawan merasa bahwa tekanan pekerjaan mempengaruhi semangat dalam bekerja. Artinya, tidak semua karyawan menunjukkan tingkat *Work Engagement* yang sama walaupun berada dalam kondisi kerja dan lingkungan organisasi yang serupa.

Mengacu pada fenomena di atas, Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa dalam model Job Demands-Resources (JD-R), *Work Engagement* dipengaruhi oleh dua hal, yaitu sumber daya pekerjaan (job resources) dan sumber daya pribadi (personal resources) yang dimiliki individu. Salah satu sumber daya pribadi yang memiliki peran penting yaitu *Psychological Capital* yang merupakan kondisi psikologis positif saat bekerja yang meliputi kombinasi dari *Self-efficacy*, *Hope*, *Optimism*, dan *Resilience* (Luthans, Avolio, Avey, et al., 2007). Penelitian Trijayanti, Bramantio dan Wibowo (2025) menunjukkan pengaruh yang positif antara *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa jika kategori *Psychological Capital* tinggi, maka akan tinggi pula *Work Engagement*. Sebaliknya, jika kategori *Psychological Capital* rendah, maka akan rendah *Work Engagement*. Sedangkan menurut penelitian Aditama dan Wibowo (2022), *Psychological Capital* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan generasi milenial di PT X.

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam mencapai target dan tantangan pekerjaan. Karyawan dengan *Self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menjalani tuntutan kerja dan gigih dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Purnami et al., (2025) menunjukkan bahwa *Self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan *Work Engagement* karyawan yang ditandai dengan komitmen kerja yang tinggi dan memiliki kontribusi positif terhadap perusahaan dalam mencapai target. Penelitian Zahra & Hafidz (2026) menjelaskan *Self-efficacy* berdampak positif pada *Work Engagement*, karyawan dengan *Self-efficacy* yang tinggi membuat karyawan lebih semangat, lebih fokus dan terlibat penuh dalam pekerjaannya sehingga mampu menghadapi tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya *Hope*, *Hope* menggambarkan kemampuan individu dalam menetapkan tujuan dan kegigihan dalam mengejar tujuan. Karyawan dengan *Hope* yang tinggi akan tetap termotivasi dalam menghadapi hambatan dalam pekerjaan. Penelitian Suheryanto dan Hatta (2022), menunjukkan bahwa *Hope* berpengaruh pada *Work Engagement* dimana karyawan memiliki harapan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Resilience merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan dan bangkit ketika menghadapi tantangan atau tekanan pekerjaan. Karyawan yang resilien mampu menyesuaikan diri dan mempertahankan kinerja yang optimal. Penelitian Felicia et al. (2022) menjelaskan pengaruh *Resilience* yang positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* yaitu karyawan dengan *Resilience* yang tinggi maka akan cenderung mampu menyesuaikan diri dari situasi sulit dan mampu bangkit kembali dari tekanan pekerjaan. Hasil penelitian serupa menunjukkan bahwa *Resilience* mempengaruhi tingkat *Work Engagement*, semakin tinggi *Resilience* karyawan maka akan semakin tinggi juga *Work Engagement* pada karyawan (Indriyanti & Sunaryanto, 2026). Artinya, karyawan yang memiliki *Resilience* tinggi mampu menemukan solusi untuk setiap hambatan dalam pekerjaan dan mampu bertahan dalam tekanan kerja yang tinggi.

Optimism adalah pandangan positif individu terhadap masa depan. Karyawan dengan *Optimism* yang tinggi terhadap masa depan dan hasil pekerjaannya cenderung meningkatkan *Work Engagement*. Berdasarkan hasil penelitian Tantry dan Ali (2020) *Optimism* memiliki hubungan yang positif dengan *Work Engagement* pada karyawan perbankan. Karyawan yang *Optimism*nya tinggi menunjukkan semangat, dedikasi dan keterlibatan yang lebih besar pada pekerjaannya.

Menurut data di atas, keempat aspek dalam *Psychological Capital* telah terbukti memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement*. Riset dari Suheryanto dan Hatta (2022) menunjukkan bahwa dari keempat aspek *Psychological Capital* yang memiliki pengaruh paling kuat pada *Work Engagement* adalah aspek *Hope* sebesar 19,1%. Karyawan yang memiliki harapan tinggi

cenderung bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, menyukai dan terlibat penuh dalam pekerjaannya. Karyawan dengan *Hope* yang tinggi merasa mampu menyelesaikan masalah dengan kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Mardiah dan Fahmawati (2023), dimana aspek *Hope* justru tidak menunjukkan kontribusi nyata sedangkan aspek *Resilience* mendominasi pengaruh terhadap *Work Engagement* sebesar 12,8%.

Adapun temuan hasil yang berbeda dalam penelitian Ardiansyah dan Puspitadewi (2023), *Self-efficacy* menjadi aspek yang paling mendominasi diantara aspek-aspek lainnya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan karyawan dengan kepercayaan diri tinggi pada kemampuan dirinya sendiri akan lebih mudah menghadapi tantangan pekerjaan dan mencapai target perusahaan sehingga memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Kemudian dalam penelitian Natalia dan Runtu (2024), hasil penelitian menunjukkan aspek *Psychological Capital* yang berpengaruh paling tinggi terhadap *Work Engagement* karyawan adalah *Optimism*. Karyawan dengan sikap *Optimisme* yang tinggi cenderung menghasilkan hasil kerja yang positif, memiliki motivasi tinggi untuk terlibat dan semangat dalam pekerjaan yang dijalani serta memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Karyawan yang memiliki efikasi diri dan *Optimisme* tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan keterikatan penuh terhadap pekerjaannya. Penelitian Hariyadi (2019) menunjukkan bahwa semakin tinggi perkembangan positif karyawan maka keterikatan kerja ikut meningkat. Pengembangan diri positif karyawan mencakup kemampuan karyawan dalam meningkatkan motivasi saat melaksanakan tugas, mencari alternatif strategi kerja untuk menyelesaikan pekerjaan serta mampu mempertahankan kinerja dan semangat kerja di masa-masa sulit. Karyawan yang tingkat *Psychological Capital* tinggi mampu mengelola sumber daya psikologis mereka secara efektif sehingga dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan *Optimisme* dan ketekunan.

Penelitian lain juga menunjukkan *Psychological Capital* sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat *Work Engagement* karyawan dalam organisasi. Studi Mustaqim dan Ratnawati (2025) menemukan bahwa *Psychological Capital* berperan penting dalam meningkatkan *Work Engagement* karyawan, dimana karyawan yang *Psychological Capital*nya tinggi maka akan cenderung menunjukkan komitmen, antusiasme, dan keterlibatan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengembangkan *Psychological Capital* karyawan dapat meningkatkan semangat kerja serta efektivitas kinerja karyawan. Karyawan dengan *Optimisme* dan ketahanan yang tinggi mampu mempertahankan motivasi kerja meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Dari berbagai riset terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh *Psychological Capital* bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan dan profil karyawan yang berbeda. Oleh karena itu, pengujian kembali pada PT X diperlukan untuk melihat aspek mana yang memberikan kontribusi paling dominan untuk meningkatkan *Work Engagement* karyawan. Hal ini dikarenakan PT X bergerak di bidang distribusi, penjualan dan layanan purna

jual alat berat dan peralatan industri. Sehingga memiliki tekanan target sales yang tinggi, nilai transaksi yang besar dan persaingan penjualan yang ketat. Karyawan diwajibkan memenuhi tugas kerjanya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, tekanan kerja seperti target penjualan atau daya pemasaran pada perusahaan lain terkadang menjadi beban psikologis bagi karyawan PT X.

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Psychological Capital* (X) sebagai variabel independen dan *Work Engagement* (Y) sebagai variabel dependen. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif didasarkan sebagai filosofi positivisme, yakni bertujuan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel dalam data numerik serta analisis statistik digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dan memungkinkan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara objektif berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya (Creswell, 2009). Studi kontribusi digunakan karena penelitian dilakukan tanpa manipulasi variabel sehingga data yang diperoleh berdasarkan kondisi yang terjadi secara alami di lapangan.

Pada penelitian kuantitatif, pengujian hipotesis menjadi bagian utama untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Teknik analisa statistik harus relevan dengan pertanyaan penelitian, pada pengujian hipotesis dan jawaban atas pertanyaan penelitian diperoleh melalui hasil analisa statistik yang dilakukan (Hutahaeen & Perдини, 2023). Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear berganda sederhana untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* dan aspek-aspeknya terhadap *Work Engagement*.

Definisi Operasional

Work Engagement adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication) dan keterlibatan penuh (absorption) dalam pekerjaan. *Work Engagement* adalah tingkatan keterlibatan individu dalam pekerjaannya.

Psychological Capital merupakan kondisi psikologis positif individu yang meliputi empat pilar HERO yaitu *Hope*, *Self-efficacy*, *Resilience* dan *Optimism*. *Psychological Capital* merupakan keadaan psikologis positif individu yang dapat dikembangkan dan menjadi sumber daya pribadi dalam bekerja.

Populasi dan Sampel

Menurut Machali (2021), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka populasi penelitian ini ditetapkan suatu kriteria dan karakteristik tertentu yaitu karyawan pada PT X. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja aktif berjumlah 150 orang. Penggunaan sampel bertujuan untuk menghindari kekeliruan dalam generalisasi hasil penelitian. Sampel yang diambil ditentukan dari populasi yang sama bertujuan agar sampel

memiliki karakteristik yang homogen sehingga dapat merepresentasikan populasi dalam penelitian (Hutahaean & Perdini, 2023). Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan aktif PT X.

Teknik sampling adalah sebuah teknik untuk mengambil sampel penelitian (Machali, 2021). Sampel jenuh merupakan salah satu dari berbagai teknik sampling yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian. Menurut Machali (2021), sampling jenuh (*exhaustive sampling*) yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena peneliti ingin memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh, lebih akurat dan representatif sehingga tidak ada kemungkinan bias dalam pemilihan sampel. Pada penelitian ini, populasi berjumlah 150 karyawan, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 150 orang.

Skala Penelitian

Skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) merupakan skala khusus yang dibuat untuk mengukur keterlibatan kerja karyawan. Skala pada penelitian ini disusun berdasarkan konsep dari Schaufeli et al., (2002), yang terdiri dari tiga aspek utama yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) merupakan skala khusus yang dirancang untuk mengukur *Psychological Capital* karyawan. Skala pada penelitian ini disusun berdasarkan konsep dari Luthans, Avolio, dan Avey (2007), yang terdiri dari empat aspek utama yaitu *Hope*, *Self-efficacy*, *Resilience*, dan *Optimism*.

Hasil dan Pembahasan

Profil Demografis

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT X di Cikarang. Perusahaan ini bergerak di bidang industri alat berat antara lain material handling seperti forklift, heavy equipment, generator set dan peralatan berat untuk pelabuhan. Perusahaan ini memiliki visi dan misi yang menekankan pada orientasi pelanggan, kerjasama tim dan penyelesaian masalah berdasarkan fakta. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 150 karyawan yang bekerja aktif di PT X.

Pada penelitian ini diperoleh sejumlah 150 responden. Dimana sebanyak 8 responden (5,3%) tidak menyebutkan divisi pekerjaannya. 2 responden (1,3%) bekerja di divisi Admin. 24 responden (16%) bekerja di divisi Recruitment. 1 responden (0,7%) bekerja di divisi Finance. 22 responden (14,7%) bekerja di divisi Marketing. 25 responden (16,7%) bekerja di divisi Produksi. 1 responden (0,7%) bekerja di divisi RnD. 15 responden (10%) bekerja di divisi Sales Engineer. 18 responden (12%) bekerja di divisi Sparepart. 1 responden (0,7%) bekerja di divisi SPV PPIC. 1 responden (0,7%) bekerja di divisi Teknisi. Dan 32 responden (21,3) bekerja di divisi Warehouse.

Kemudian berdasarkan perhitungan profil demografi, diketahui bahwa variabel *Work Engagement* memiliki mean sebesar 54,57, median sebesar 57, dan std.deviasi sebesar 7,132

dan pada variabel *Psychological Capital* memiliki mean sebesar 79,91, median sebesar 83, dan std.deviasi sebesar 9,831.

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

Keterangan	Profil	N	Presentase
Divisi	Tidak Menyebutkan	8	5,3%
	Admin	2	1,3%
	Recruitment	24	16%
	Finance	1	0,7%
	Marketing	22	14,7%
	Produksi	25	16,7%
	R n D	1	0,7%
	Sales Engineer	15	10%
	Sparepart	18	12%
	SPV PPIC	1	0,7%
	Teknisi	1	0,7%
	Warehouse	32	21,3%
	Jumlah	150	100 %

Tabel 2. Profil Demografi

Variabel	Mean	Median	S.D
<i>Work Engagement</i>	54,57	57	7,132
<i>Psychological Capital</i>	79,91	83	9,831
<i>Hope</i>	19,93	21	2,814
<i>Self-efficacy</i>	19,88	20	2,814
<i>Resilience</i>	19,90	21	2,780
<i>Optimism</i>	20,20	21	2,488

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas diatas pada alat ukur variabel *Work Engagement*, diketahui seluruh aitem bergerak di nilai corrected item-total correlation sebesar $0,312 - 0,600 > 0,300$ sehingga menurut pedoman index diskriminasi aitem Periantalo (2016) aitem dinyatakan valid.

Berdasarkan uji validitas pada alat ukur variabel *Psychological Capital*, diketahui aitem 3 dan 20 memiliki nilai corrected item-total correlation sebesar $0,122$ dan $0,211 < 0,300$ dimana dalam pedoman index diskriminasi aitem menurut Periantalo (2016) aitem yang memiliki skor $< 0,300$ tidak disarankan untuk dilanjutkan. Sesudah aitem digugurkan, uji validitas diatas pada alat ukur variabel *Psychological Capital*, diketahui aitem bergerak di nilai corrected item-total correlation sebesar $0,306 - 0,614 > 0,300$ sehingga menurut pedoman index diskriminasi aitem Periantalo (2016) aitem dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas variabel *Work Engagement*, diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha (α) sebesar $0,841$ pada variabel *Psychological Capital* nilai sebesar $0,884$. Hasil ini menunjukkan bahwa aitem dalam penelitian ini sangat reliabel. Sehingga seluruh aitem dalam instrumen penelitian ini dapat digunakan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Score	N
<i>Work Engagement</i>	0,841	17
<i>Psychological Capital</i>	0,884	22

Uji Asumsi Penelitian

Pada uji normalitas penelitian ini, digunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan diperoleh skor sig. 0,071 > 0,05. Hal ini menunjukkan data terdistribusi normal. Kemudian pada uji linearitas penelitian ini, diperoleh sig Linearity yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak memiliki gejala linearitas.

Tabel 4. Uji Normalitas dan Linearitas

	Normality Test	Linearity Test
	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Linearity</i>
Sig.	0,071	0,000
Keterangan	Uji Asumsi Terpenuhi	Uji Asumsi Terpenuhi

Pada uji multikolinearitas, pengambilan keputusan pada uji muticolinearity yaitu apabila variabel X dan variabel Y memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF <10. Artinya data tidak mengalami gejala multikolinearitas. Sehingga uji asumsi klasik multikolinearitas terpenuhi.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Hope</i>	0,455	2,199
<i>Self-efficacy</i>	0,510	1,961
<i>Resilience</i>	0,528	1,895
<i>Optimism</i>	0,553	1,808

Pada uji heteroskedasitas, pengambilan keputusan pada uji heteroskedasitas dalam penelitian ini, dilakukan apabila variabel X dan variabel Y memiliki nilai sig. > 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa seluruh model memiliki nilai sig. > 0,05. Artinya data tidak mengalami gejala heteroskedasitas. Sehingga uji asumsi klasik heteroskedasitas terpenuhi.

Tabel 6. Uji Heteroskedasitas

Model	Sig.	Keterangan
<i>Hope</i>	0,915	Tidak ada gejala Heteroskedasitas
<i>Self-efficacy</i>	0,905	Tidak ada gejala Heteroskedasitas
<i>Resilience</i>	0,607	Tidak ada gejala Heteroskedasitas
<i>Optimism</i>	0,450	Tidak ada gejala Heteroskedasitas

Kategorisasi

Pengkategorisasian dilakukan berdasarkan pedoman rumus Azwar (2018). Kategorisasi dilakukan dengan membandingkan skor responden terhadap nilai rata-rata empiris dan simpangan baku, sehingga diperoleh pengelompokan tingkat *Psychological Capital* dan *Work Engagement* dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi pada variabel *Psychological Capital*, diketahui sebanyak 5 responden (3,8%) berada pada kategorisasi rendah dan 127 responden (96,2%) berada pada kategorisasi sedang. Kesimpulannya mayoritas responden berada pada kategorisasi sedang pada variabel *Psychological Capital*.

Tabel 7. Kategorisasi *Psychological Capital*

Kategorisasi	Batas Nilai	Jumlah Responden	Persen
Rendah	$X < 34$	5	3,8%
Sedang	$35 \leq X < 51$	127	96,2%
Tinggi	$X \geq 52$	0	-
Total		132	100%

Adapun kategorisasi berdasarkan dimensi *Psychological Capital* sebagai berikut :

Dimensi	Kategorisasi	Batas Nilai	Jumlah Responden	Persen
<i>Hope</i>	Rendah	$X < 12$	3	2,3%
	Sedang	$13 \leq X < 18$	25	18,9%
	Tinggi	$X \geq 19$	104	78,8%
	Total		132	100%
<i>Self-efficacy</i>	Rendah	$X < 12$	4	3%
	Sedang	$13 \leq X < 18$	27	20,5%
	Tinggi	$X \geq 19$	101	76,5%
	Total		132	100%
<i>Resilience</i>	Rendah	$X < 10$	2	1,5%
	Sedang	$11 \leq X < 15$	33	25%
	Tinggi	$X \geq 16$	97	73,5%
	Total		132	100%
<i>Optimism</i>	$X < 12$	2	1,5	$X < 12$
	$13 \leq X < 18$	32	24,2	$13 \leq X < 18$
	$X \geq 19$	98	74,3	$X \geq 19$
	Total		132	100%

Berdasarkan hasil dari perhitungan kategorisasi pada variabel *Work Engagement*, diketahui sebanyak 18 responden (13,6%) berada pada kategori sedang dan 114 responden (86,4%) berada pada kategori tinggi. Kesimpulannya mayoritas responden berada pada kategori tinggi pada variabel *Work Engagement*.

Tabel 7. Kategorisasi *Work Engagement*

Kategorisasi	Batas Nilai	Jumlah Responden	Persen
Rendah	$X < 40$	0	-
Sedang	$41 \leq X < 70$	18	13,6%
Tinggi	$X \geq 71$	114	86,4%
Total		132	100%

Uji Hipotesis

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk menjawab hipotesis 1, yaitu adanya pengaruh variabel *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana adalah nilai sig. $< 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga diketahui variabel *Psychological Capital* memiliki pengaruh pada variabel *Work Engagement*. Sehingga uji hipotesis H1 diterima. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -3,360 + 0,738 X$$

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk menjawab H2, H3, H4, H5. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai sig. $< 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (*Hope*), X2 (*Self Efficacy*), X3 (*Resilience*), dan X4 (*Optimism*) memiliki pengaruh pada variabel Y (*Work Engagement*). Sehingga diketahui bahwa variabel X2, X3, X3, X4 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Uji Hipotesis H2, H3, H4, H5 diterima. Sehingga uji hipotesis H1 diterima. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 9,844 + 1,337 X1 + 0,868 X2 - 0,602 X3 + 0,623 X4$$

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* yang terdiri atas *Hope*, *Self-efficacy*, *Resilience*, dan *Optimism* terhadap *Work Engagement* pada karyawan Perusahaan X. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial maupun simultan variabel *Psychological Capital* dan seluruh aspeknya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Work Engagement*.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa aspek *Hope* berpengaruh secara positif dan paling dominan terhadap *Work Engagement* ($B=1,337$). Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi harapan yang dimiliki karyawan terhadap pencapaian tujuan kerja, semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Individu yang memiliki *Hope* tinggi cenderung mampu menetapkan tujuan yang jelas, mengembangkan berbagai alternatif strategi untuk mencapai tujuan, serta memiliki motivasi yang kuat untuk tetap berusaha ketika menghadapi hambatan. Teori *Psychological Capital* yang dikemukakan oleh Luthans, Avolio, Avey, et al., (2007), *Hope* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh kemampuan individu untuk menentukan tujuan serta menemukan berbagai jalur untuk mencapainya. Karyawan yang mempunyai harapan

tinggi akan lebih termotivasi untuk berinvestasi secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan *Work Engagement*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wang et al., (2023) *Hope* merupakan prediktor penting *Work Engagement* pada karyawan sektor industri dan jasa.

Pada aspek *Self-efficacy* juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* ($B=0,868$). Artinya, keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan kerja. Karyawan yang yakin terhadap kompetensinya cenderung lebih berani mengambil tanggung jawab, menunjukkan inisiatif dan bertahan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan. Bandura (1997), *Self-efficacy* yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan mengorganisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Diperkuat oleh penelitian Li dan Zhang (2022), yang menemukan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh secara positif terhadap *Work Engagement* pada karyawan perusahaan manufaktur. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang percaya pada kemampuannya cenderung menunjukkan vigor, dedication, dan absorption yang lebih tinggi.

Pada aspek *Resilience* diperoleh hasil yang signifikan ($B=-0,602$). Meskipun skor menunjukkan arah hubungan negatif dalam model regresi, hasil menunjukkan bahwa *Resilience* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Engagement*. Menurut Luthans et al. (2007), *Resilience* merupakan kemampuan individu untuk bangkit kembali dari kesulitan, konflik, maupun kegagalan sehingga mampu mempertahankan performa kerja yang optimal. Karyawan yang resilien cenderung mampu mengelola tekanan kerja secara efektif dan tetap menunjukkan keterlibatan dalam pekerjaannya.

Pada aspek *Optimism* juga ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* ($B=0,623$). Hasil menunjukkan karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap masa depan dan hasil pekerjaannya cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dalam teori *Psychological Capital*, *Optimism* merupakan kecenderungan individu untuk mengatribusikan keberhasilan pada faktor internal dan kegagalan sebagai sesuatu yang bersifat sementara serta dapat diperbaiki. Individu yang optimis memiliki ekspektasi positif terhadap masa depan sehingga lebih mudah mempertahankan semangat kerja dan komitmen terhadap tugas yang dijalankan (Luthans, Avolio, Avey, et al., 2007). Kemudian penelitian Burić & Moè (2020) yang menunjukkan bahwa *Optimism* merupakan prediktor signifikan *Work Engagement*. Individu yang mempunyai tingkat *Optimisme* tinggi maka akan cenderung bersikap energik, semangat, dan memiliki ketekunan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa seluruh dimensi *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* secara simultan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya bahwa *Psychological Capital* merupakan sumber daya psikologis yang penting dalam meningkatkan *Work Engagement* karyawan. Individu yang memiliki tingkat *Hope*, *Self-efficacy*, *Resilience* dan *Optimism* yang tinggi akan lebih mampu

menghadapi tuntutan pekerjaan, mempertahankan motivasi, serta menunjukkan keterlibatan yang optimal dalam pekerjaannya. Disamping itu, hasil regresi linear sederhana menjelaskan *Psychological Capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement*. Hasil penelitian didukung penelitian Grover et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *Psychological Capital* merupakan prediktor kuat *Work Engagement* pada berbagai sektor industri. *Psychological Capital* membantu karyawan mempertahankan energi kerja, meningkatkan dedikasi terhadap organisasi, dan memperkuat kemampuan menghadapi tekanan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan program penguatan *Psychological Capital* melalui pelatihan, coaching, mentoring dan pengembangan karier guna meningkatkan *Work Engagement* karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka diketahui bahwa yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap *Work Engagement* adalah variabel *Hope* dan yang memiliki pengaruh rendah adalah variabel *Resilience*.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* yang terdiri atas *Hope*, *Self-efficacy*, *Resilience* dan *Optimism* terhadap *Work Engagement* pada karyawan Perusahaan X. Hasil analisis menunjukkan bahwa H1, H2, H3, H4, H5 diterima. Hal ini berarti bahwa baik secara parsial maupun simultan, *Psychological Capital* dan seluruh aspeknya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement*. Adapun aspek yang diketahui memiliki pengaruh paling signifikan terhadap *Work Engagement* adalah *Hope* dan yang memiliki pengaruh rendah adalah *Resilience*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* merupakan salah satu variabel psikologis yang dibutuhkan pekerja PT X dalam membangun *Work Engagement*.

Daftar Pustaka

- Aditama, R. F., & Wibowo, D. H. (2022). Peran *Psychological Capital* Sebagai Prediktor *Work Engagement* Pada Karyawan Generasi Milenial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 711–720.
- Ardiansyah, R. F., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Divisi Produksi PT X Sidoarjo Relationship between *Psychological Capital* and *Work Engagement* among Employees in the Production Division of PT . X Sidoarjo Abstrak. *Jurnal Peneltian Psikologi*, 10(03), 857–875.
- Aulia, A., Rahmawati, A., & Sari, S. N. (2022). *Work Engagement* of high-risk occupation employees : The role of self- efficacy and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(August), 101–108.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).
- Burić, I., & Moè, A. (2020). What Makes Teachers Enthusiastic: The Interplay Of Positive Affect, *Self-efficacy* and *Work Engagement*. *Teaching and Teacher Education*, 89. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>
- Burlian, I. A. (2024). Pengaruh *Work Engagement* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1222–1233.
- Felicia, D., Gotani, C., Helbert, Leonardi, J. T., & Willy. (2022). Implementasi Resiliensi Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Pt. Supra Matra Abadi. *ECOBISMA: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 145–156.
- Gallup. (2025). State of the Global Workplace: 2025 Report. In *Gallup, Inc.*
- 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. *Current Psychology Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0213>
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1038>
- Hutahaean, E. S. H., & Perдини, T. A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Mahasiswa Psikologi*.
- Indriyanti, R., & Sunaryanto, K. (2026). *Pengaruh Resilience dan Self-efficacy Terhadap Work Engagement Dimediasi oleh Psychological Empowerment Risma*. 5, 559–577. <https://doi.org/10.56709/mrj.v5i1.1088>
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2007). *Psychological Capital* Questionnaire (PCQ). *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction Positive*. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mardiah, & Fahmawati, Z. N. (2023). *Psychological Capital* dan *Work Engagement*: Kontribusi *Hope, Optimism, Resilience*, dan *Efficacy* Terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur*, 9(3), 239–249.
- Mustaqim, A., & Ratnawati, A. (2025). The Role of *Psychological Capital* in Increasing *Work Engagement* with Moderated Work Meaningfulness at Bank Indonesia Jakarta. *SAMaJ: Sultan Agung Management Journal*, 2(3), 329–339.
- Natalia, & Runtu, J. (2024). Pengaruh Dimensi *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Karyawan Generasi Zoomers (Gen Z) Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 13(1), 71–80. <https://doi.org/10.33508/jumma.v13i1.5739>

- Ningsih, K. A. C., Sapta, I. K. S., & Novarini, N. N. A. (2025). Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja. *Jurnal Emas*, 6(6), 1202–1219.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Pradini, D. A., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada The Relationship between *Psychological Capital* and *Work Engagement* in. *Jurnal Peneltian Psikologi*, 10(03), 176–189.
- Purnami, K. D., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2025). *Pengaruh Self Efficacy Dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada CV. Widhi Asih Bali Export*. 6, 2584–2599.
- Sayekti, L. N., & Suhartini. (2022). Work Life Balance Dan *Work Engagement* : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 132–142.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Alez-rom, V. G. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Suheryanto, A. P. P., & Hatta, M. I. (2022). Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Milenial. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 293–301.
- Sypniewska, B., Baran, M., & Klos, M. (2023). *Work Engagement* and Employee Satisfaction in the practice of Sustainable Human Resource Management – based on the study of Polish employees. In *International Entrepreneurship and Management Journal*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Tantry, A., & Ali, Z. (2020). *Optimism and Work Engagement among Bank Professionals*. 24(06), 2019–2021.
- Trijayanti, U., Bramantio, & Wibowo, A. (2025). Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Rawat Jalan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(5), 2680–2695.
- Wang, Y., Liu, H., & Chen, X. (2023). The Relationship Between *Psychological Capital* and Employee *Work Engagement*: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Zahra, K. R. P., & Hafidz, G. P. (2026). *Pengaruh Self Efficacy, Work Engagement, dan Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior di Perusahaan Manufaktur*. 3(5), 577–602.
- Zhafira, N. H., Damrus, & Ertika, Y. (2025). Employee Engagement di Indonesia Pasca Pandemi. *Future Academia*, 3(1), 236–246.
- Zhang, M., Chen, H., Wang, N., Li, Y., Li, X., & Liu, Y. (2023). The Meditating Role of Job Satisfaction Between *Psychological Capital* and *Work Engagement* Among Chinese Nurses During Covid-19 Outbreak: A Comparative Study Between Nurse Specalists and General Nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 13. /<https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.990216>