

---

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*  
KARYAWAN INTERNASIONAL KOMPUTER**

Nova Luluk Hidayah<sup>1</sup>, Alfin Miftahul Khairi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>UIN Raden Mas Said Surakarta, Sukoharjo, Indonesia

Email : [novahidayah474@gmail.com](mailto:novahidayah474@gmail.com), [alfin.mk@staff.uinsaid.ac.id](mailto:alfin.mk@staff.uinsaid.ac.id)

---

**Article Info**

*History Articles*

*Submitted:*

13 Februari 2026

*Accepted:*

22 Maret 2026

*Published:*

30 Maret 2026

---

Kata kunci :

Keterikatan Kerja; Karyawan;  
Modal Psikologis.

*Keywords:*

*Work Engagement; Employees;  
Psychological Capital.*

---

**Abstrak**

---

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* di antara Karyawan Internasional Komputer. Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa tingkat *Work Engagement* karyawan di Internasional Komputer dipengaruhi secara signifikan oleh *Psychological Capital*. Metode yang digunakan adalah metodologi kuantitatif dengan kerangka analisis deskriptif. Survei ini mencakup seluruh 50 karyawan Internasional Komputer. Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana untuk analisis data. Instrumen yang digunakan meliputi skala *Psychological Capital*, yang terdiri dari 23 item, dan skala *Work Engagement*, yang terdiri dari 17 item. Kedua item tersebut telah diuji reliabilitasnya, menghasilkan koefisien *alpha Cronbach* sebesar 0,887 untuk skor *Psychological Capital* dan *Work Engagement*. Temuan empiris menunjukkan bahwa 57,9% variabilitas dalam *Work Engagement* disebabkan oleh *Psychological Capital*, sebagaimana dibuktikan oleh nilai R Kuadrat sebesar 0,579, sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05 dalam analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa tingkat *Work Engagement* karyawan di Internasional Komputer dipengaruhi secara signifikan oleh *Psychological Capital*.

**Abstract**

*This study aims to examine the impact of Psychological Capital on Work Engagement among employees of Internasional Komputer. The hypothesis proposed in this study states that the level of employees' Work Engagement at Internasional Komputer is significantly influenced by Psychological Capital. The method employed is a quantitative approach with a descriptive analytical framework. The study involved all 50 employees of Internasional Komputer as the research sample. This research utilized simple linear regression for data analysis. The instruments used included the Psychological Capital scale, consisting of 23 items, and the Work Engagement scale, consisting of 17 items. Both instruments were tested for reliability, yielding a Cronbach's alpha coefficient of 0.887 for the Psychological Capital and Work Engagement scales. The results of the analysis indicate that 57.9% of the variance in Work Engagement is explained by Psychological Capital, as evidenced by an R-squared value of 0.579, while the remaining 42.1% is influenced by other factors not examined in this study. Furthermore, the significance value of 0.000, which is less than 0.05 in the simple regression analysis, indicates that the level of employees' Work Engagement at Internasional Komputer is significantly affected by Psychological Capital.*

---

Publikasi : Prodi Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas Islam Jember

E-ISSN : 2623-033X

## PENDAHULUAN

Perusahaan ritel adalah unit usaha yang memasarkan aneka barang maupun jasa secara langsung kepada para pembeli. Salah satu contohnya adalah Perusahaan Internasional Komputer, yang beroperasi di sektor elektronik, menyediakan barang dan jasa. Potensi pertumbuhan sektor ritel yang signifikan telah menghasilkan peningkatan permintaan akan produk dan jasa. Selain itu, kinerja perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Tidak ada organisasi yang dapat bertahan dan berkembang tanpa kontribusi individu, baik sebagai pelaksana maupun administrator. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga efisiensi dan daya saing perusahaan.

Produktivitas optimal hanya dapat dicapai ketika individu di dalam organisasi menunjukkan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya harus mengawasi kemampuan teknis karyawan tetapi juga menumbuhkan suasana kerja yang mendorong perilaku kerja yang positif. Kinerja pribadi ini adalah landasan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Dalam konteks ini, *Work Engagement* merupakan faktor penting dalam menilai sejauh mana sumber daya manusia meningkatkan efisiensi organisasi (Bakker & Leiter, 2010).

Bakker dan Leiter (Almigo dan Tamarani, 2024) menyatakan bahwa *Work Engagement* adalah mentalitas konstruktif yang didefinisikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat didefinisikan oleh energi positif, ketahanan mental sepanjang pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Dedikasi menunjukkan fokus penuh individu pada pekerjaan mereka, disertai dengan gairah, inspirasi, dan kebanggaan dalam usaha mereka. Penyerapan menunjukkan keterlibatan total dan kesenangan dalam tugas seseorang, sehingga pelepasan diri menjadi sulit. Lockwood (Almigo & Tamarani, 2024) menyatakan bahwa *Work Engagement* berkaitan dengan dedikasi individu terhadap suatu organisasi, yang dibuktikan dengan ketekunan dan kemampuan untuk bertahan di dalam bisnis.

Untuk berkembang di lanskap bisnis yang semakin kompetitif, organisasi menginginkan orang-orang yang sangat berkomitmen pada tugas mereka (Akbar & Budiani, 2021). Dalam upaya mempertahankan daya saing dan kualitas operasional, Perusahaan Internasional Komputer tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga individu yang secara aktif dan penuh semangat berpartisipasi dalam pekerjaan para karyawan, menunjukkan komitmen tinggi terhadap mutu kinerja.

Tingginya *Work Engagement* pada karyawan membuat karyawan lebih terdorong untuk mengerahkan seluruh kemampuannya secara optimal bagi perusahaan. Dalam konteks pekerjaan, *Work Engagement* digambarkan sebagai suatu keadaan psikologis yang positif dan berkelanjutan, di mana individu menunjukkan semangat yang tinggi (*vigor*), keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya (*dedication*), serta kemampuan untuk terfokus secara penuh saat menjalankan tugas (*absorption*). Ketiga aspek tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk pengalaman *Work Engagement* pada karyawan (Schaufeli & Bakker, 2017). Individu dengan tingkat *engagement* tinggi cenderung memberikan kontribusi maksimal melalui energi, keterlibatan emosional, dan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Dalam *Work Engagement* terdapat tiga dimensi penting, yakni: (1) *Vigor*, yang mencerminkan kekuatan mental dan semangat tinggi saat bekerja, serta ketahanan dalam menghadapi tantangan; (2) *Dedication*, yaitu keterlibatan emosional dalam pekerjaan yang ditandai dengan antusiasme, rasa bangga, dan komitmen; serta (3) *Absorption*, merujuk pada tingkat keterpusatan yang tinggi terhadap pekerjaan, di mana individu merasa larut dalam tugas hingga kehilangan kesadaran akan berlalunya waktu. Ketiga aspek ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Bakker dan Leiter, 2010).

*Work Engagement* dengan tingkat cenderung tinggi terbukti berperan signifikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tercermin dari karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi, seperti fokus dalam menjalankan tugas, adanya rasa kebersamaan dengan tim, kemampuan mengelola tekanan kerja, serta kecenderungan untuk bersikap inovatif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *engagement* yang rendah cenderung menunjukkan perilaku negatif, antara lain menunda pekerjaan, merasa mudah bosan dan cepat lelah, serta memiliki inisiatif yang rendah, sehingga berdampak pada kinerja yang tidak optimal (Wagner & Koob, 2022). Oleh karena itu, *Work Engagement* merupakan penentu penting kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dalam organisasi ritel komputer, faktor internal yang memengaruhi *Work Engagement* adalah *Psychological Capital*. Luthans et al., (Hasibuan, 2025) mengusulkan bahwa *Psychological Capital* adalah atribut psikologis konstruktif yang dapat ditingkatkan, yang tersusun atas empat elemen utama yang saling terintegrasi. Unsur-unsur utama *Psychological Capital* terdiri dari efikasi diri (*self-efficacy*), ketahanan (*resilience*), optimisme, dan harapan (*hope*). Komponen pertama adalah efikasi diri, yang didefinisikan sebagai keyakinan seseorang atas potensinya dalam menanggulangi hambatan serta merampungkan berbagai pekerjaan rumit secara efisien. Komponen kedua, harapan, menunjukkan kemampuan individu untuk menetapkan tujuan yang jelas dan merumuskan strategi alternatif untuk mencapainya, ditambah dengan kesiapan untuk bertahan dalam menghadapi tantangan. Komponen ketiga adalah ketahanan, yang didefinisikan sebagai kapasitas untuk kembali pada kondisi semula serta mampu bangkit dalam menghadapi keterpurukan, tekanan, maupun berbagai kesulitan hidup. Optimisme yang berkaitan dengan keyakinan individu bahwa masa depan sanggup mendatangkan segala situasi yang penuh harapan, memengaruhi sikap dan persepsi individu terhadap situasi serta hasil yang diharapkan. Pribadi yang optimis seringkali menunjukkan pola pikir yang sangat positif, lebih siap menghadapi perubahan, serta memiliki daya tahan yang lebih tinggi dalam mengatasi hambatan. Selain itu, optimisme berhubungan dengan meningkatnya kepuasan kerja serta kemampuan dalam mengambil keputusan secara lebih tepat dan efektif (Shan et al., 2022).

Sebagai suatu kondisi psikologis yang positif, *Psychological Capital* tercermin dalam tingkat kepercayaan diri individu dalam mengatasi dan menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, ekspektasi positif terhadap masa depan, kemampuan untuk terus berupaya mencapai tujuan, serta ketangguhan dalam menghadapi tantangan. Integrasi *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* membentuk pola pikir positif yang dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan serta memperbesar peluang keberhasilan melalui usaha yang konsisten ((Hasibuan, 2025). Hubungan erat antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* tercermin dari sejauh mana individu terlibat secara aktif dan antusias

dalam pekerjaannya. Semakin tinggi *Psychological Capital* seseorang, semakin besar kemungkinan karyawan untuk terlibat penuh dalam pekerjaan dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Rendahnya tingkat *Work Engagement* menjadi isu krusial di dunia kerja masa kini, khususnya di sektor perusahaan ritel yang dikenal dengan tekanan kerja yang tinggi dan ritme kerja yang cepat berubah. *Work Engagement* yang kuat berkorelasi positif dengan kinerja organisasi, sedangkan kurangnya keterlibatan dapat menimbulkan dampak negatif seperti kelelahan kerja (*burnout*), niat untuk keluar (*turnover intention*), serta penurunan produktivitas (Pratomo dan Syaebani, 2025). Salah satu pendekatan yang kerap dibahas dalam kajian psikologi organisasi untuk mengatasi permasalahan ini adalah dengan meningkatkan *Psychological Capital*, yaitu aset psikologis positif yang bersifat berkembang melalui berbagai bentuk intervensi. Oleh karena itu, pengembangan *Psychological Capital* memiliki signifikansi yang besar, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai metode ampuh untuk meningkatkan *Work Engagement* dalam konteks organisasi.

Dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan", Hariyadi (2019) mengkaji hubungan antara kedua variabel tersebut yang melibatkan 122 individu, mengungkapkan hubungan positif dan substansial antara keterikatan kerja (*Work Engagement*) dan modal psikologis (*Psychological Capital*). Akibatnya, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan kerja karyawan menghasilkan peningkatan *Psychological Capital*. Sebaliknya, penurunan *Work Engagement* menghasilkan penurunan *Psychological Capital*.

Penelitian oleh Fitri, Prakoso, dan Putera (2023), berjudul "Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Dosen," yang melibatkan 95 dosen di Universitas Islam Bandung, mengungkapkan dalam penelitian *Work Engagement* dan *Psychological Capital* terdapat korelasi positif dan signifikan diantara keduanya. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *Psychological Capital* berkorelasi dengan peningkatan *Work Engagement*, sedangkan penurunan *Psychological Capital* berkorelasi dengan penurunan *Work Engagement*.

Sebuah penelitian oleh Natalia dan Runtu (2024), berjudul "Pengaruh Dimensi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Generasi Z di Surabaya," yang melibatkan 235 karyawan Gen Z, mengungkapkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi efikasi diri (*self-efficacy*), ketahanan (*resilience*), optimisme, dan harapan (*hope*) dalam *Psychological Capital* yang meningkat maka *Work Engagement* juga ikut meningkat.

Topik mengenai hubungan *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada pegawai negeri sipil di Rumah Sakit Dustira, Kota Cimahi, khususnya di bagian rawat jalan, juga telah diteliti oleh Trijayanti dan Wibowo (2025). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada pegawai. Partisipan terdiri dari 47 anggota staf rawat. Teknik analisis regresi linear yang juga digunakan dalam penelitian ini. Temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini memberikan gambaran bahwa *Psychological Capital* secara signifikan mempengaruhi keterikatan kerja di antara PNS di departemen rawat jalan Rumah Sakit Dustira, Kota Cimahi ( $R = 0,627, p < 0,001$ ).

Penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Capital* menyumbang 39,3% dari varians dalam tingkat *Work Engagement* pegawai.

Penelitian yang dilangsungkan oleh Triccia dan Satiningsih (2020) menyelidiki korelasi antara *Psychological Capital* dan kinerja karyawan di Perusahaan X. Pendekatan pengumpulan data mencakup data kuantitatif, dan subjek dalam penelitian ini terdiri dari 70 karyawan. Temuan menunjukkan korelasi substansial dengan nilai R tabel 0,235 dan nilai R hitung 0,820, yang melebihi nilai R tabel. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif.

Dari pengamatan yang dilakukan peneliti ditemukan adanya tingkat *Work Engagement* yang rendah di perusahaan Internasional Komputer. Hal ini tampak dari beberapa indikator dalam dimensi *Work Engagement*. Pada aspek *vigor*, ditemukan bahwa sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, yang mencerminkan tingkat energi dan ketahanan kerja yang kurang optimal. Dimensi *dedication* juga menunjukkan kelemahan, terlihat dari ketidakmampuan sebagian karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara itu, pada dimensi *absorption*, terlihat bahwa sebagian karyawan belum mampu menampilkan tingkat konsentrasi dan ketekunan yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada tidak terselesaikannya tugas yang diberikan. Jadi rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan temuan diatas menunjukkan bahwa tingkat *Work Engagement* karyawan masih belum berkembang secara optimal. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas kerja dan bahkan dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian dan pengamatan yang dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya korelasi antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*. Peneliti terinspirasi untuk melakukan penelitian ini untuk menyelidiki sejauh mana *Psychological Capital* memengaruhi *Work Engagement* di antara karyawan di sebuah perusahaan Internasional Komputer. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan teori manajemen sumber daya manusia sekaligus menawarkan kerangka kerja praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan rencana pengembangan staf yang berpusat pada penguatan *Psychological Capital*.

Ketidakkonsistenan temuan penelitian di berbagai lingkungan organisasi menggarisbawahi perlunya penelitian tambahan. Pengaruh *Work Engagement* karyawan diduga dipengaruhi oleh kondisi *Psychological Capital*. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan tersebut secara lebih mendalam. Penelitian ini berhipotesis bahwa terdapat korelasi yang menguntungkan dan signifikan antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* karyawan.

Selain itu, dari sudut pandang Bimbingan dan Konseling Islam, dalam penelitian tingkat *Psychological Capital* terhadap tingkat *Work Engagement* memiliki arti penting, mengingat bahwa kedua konsep tersebut berkaitan dengan peningkatan potensi psikologis dan spiritual individu di tempat kerja. Nilai-nilai inti *Psychological Capital* seperti keyakinan diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), pandangan positif (*optimism*), dan ketahanan diri (*resilience*) selaras dengan prinsip Islam mengenai ikhtiar, tawakkal, sabar, dan husnuzan. Integrasi nilai tersebut penting dalam layanan bimbingan Islami, terutama dalam membantu individu mengelola tekanan pekerjaan, mempertahankan motivasi, serta memaknai aktivitas profesional sebagai bagian dari ibadah. Dengan demikian, penelitsian ini tidak hanya

memperkaya kajian Psikologi Industri dan Organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan keilmuan Bimbingan dan Konseling Islam, khususnya dalam konteks penguatan kesejahteraan psikologis berbasis spiritual.

## **METODE**

Pendekatan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang berfokus pada pengolahan serta analisis data dalam bentuk angka atau data numerik sebagai dasar utama untuk menarik kesimpulan secara sistematis dan terukur, dengan memprioritaskan data numerik sebagai dasar proses analitis. Metodologi ini menggabungkan analisis numerik di setiap fase penelitian, termasuk pengumpulan data, pengolahan, interpretasi, dan penyusunan kesimpulan akhir. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh gambaran objektif mengenai fenomena yang diteliti melalui pengukuran yang sistematis.

Variabel bebas dan variabel terikat adalah dua jenis variabel pada penelitian ini. *Psychological Capital* (X) berperan sebagai variabel bebas (independen), sementara variabel dependennya adalah *Work Engagement* (Y). Kedua variabel tersebut dipilih untuk dianalisis guna mengetahui hubungan serta pengaruh antara kondisi psikologis individu dengan tingkat keterlibatan kerja.

Sampling jenuh merupakan salah satu teknik dalam pengambilan sampel penelitian yang dilakukan dengan cara melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Dengan demikian, tidak ada proses pemilihan sebagian sampel, karena seluruh populasi yang ada dijadikan subjek penelitian untuk memperoleh data yang menyeluruh dan menggambarkan kondisi secara utuh. Berdasarkan prinsip tersebut, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh untuk memperoleh data yang bersifat menyeluruh dan mencerminkan kondisi populasi secara utuh. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menyusun kesimpulan yang lebih akurat berdasarkan keseluruhan unit populasi yang terlibat. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Perusahaan Internasional Komputer mencapai 50 orang, mencakup sekitar 31 laki-laki dan 19 perempuan, yang berasal dari berbagai divisi, termasuk manajemen, administrasi keuangan, marketing penjualan, teknisi, dan operasional.

Dalam proses penelitian, kuesioner sebagai instrumen penelitian banyak dimanfaatkan untuk pengumpulan dan analisis data (Anggraini et al., 2022). Hal ini disebabkan oleh kebutuhan akan alat ukur yang dapat menunjang efektivitas dan mempercepat perolehan data dalam mengkaji suatu variabel. Alat ukur dalam penelitian harus memenuhi standar yang ditetapkan dengan melalui uji validitas untuk memastikan keabsahan serta uji reliabilitas untuk menjamin keterpercayaan. Validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian berperan penting dalam menentukan tingkat kualitas suatu karya ilmiah, pengabdian, atau penelitian publik. Validitas merupakan tingkat ketepatan pengukuran dalam menguji variabel yang diteliti (Krisnawati et al., 2024).

Penggunaan kuesioner online, khususnya melalui *Google Form*, merupakan salah satu metode pengumpulan data yang memungkinkan responden mengisi instrumen secara mandiri dan terarah. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini menerapkan teknik pengumpulan data berbasis daring guna memperoleh informasi yang relevan secara efisien

dan menyeluruh. Penggunaan angket tertutup dalam penelitian ini menghendaki jawaban tentang diri responden dan jawaban sudah disediakan oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan versi adaptasi dari skala *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007) dan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2002), yang kemudian dimodifikasi dan digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh Septianto (2022). Kuesioner ini menggunakan skala Likert empat poin, dengan respons dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Sugiyono (Abdullah et al., 2022) menyatakan bahwa skala Likert berfungsi sebagai alat yang efektif untuk menilai sikap, persepsi, dan opini individu atau kelompok mengenai potensi dan tantangan yang terkait dengan suatu objek, desain produk, proses manufaktur, dan produk yang sedang dikembangkan untuk tujuan penelitian.

Kuesioner ini menilai empat karakteristik *Psychological Capital* (harapan, efikasi diri, optimisme, dan ketahanan) dan tiga dimensi *Work Engagement* (semangat, pengabdian, dan penyerapan). Indikator sebuah kuesioner dapat dikatakan valid yaitu apabila skor  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Anggraini et al., 2022). Uji validitas untuk menilai kesesuaian kuesioner dilakukan dengan menganalisis korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dan skor totalnya. Apabila kuesioner telah memenuhi kriteria validitas, maka kemudian dilakukan pengujian lanjutan.

Uji untuk mengukur keandalan atau konsistensi kuesioner disebut dengan uji reliabilitas (Anggraini et al., 2022). Uji reliabilitas yang umum digunakan dalam penelitian adalah uji Cronbach's alpha, yang bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi internal kuesioner dengan skor non-dikotomis. Instrumen kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's alpha  $>$  0,60. Namun, apabila nilai koefisien Cronbach's alpha  $<$  0,60, maka instrumen tersebut dinilai tidak reliabel (Krisnawati et al., 2024). Peneliti perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum pengumpulan data dimulai, karena perbedaan lokasi, subjek, dan waktu penelitian dapat menghasilkan temuan yang berbeda (Krisnawati et al., 2024).

Instrumen yang digunakan peneliti ini sebelum diberikan kepada sampel dilakukannya uji coba atau tryout terlebih dahulu untuk menentukan validitas dan reliabilitas item. Uji validitas dimanfaatkan demi melihat atau valid tidaknya suatu skala. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu skala memiliki tingkat keabsahan dalam pengukuran. Instrumen ini dipilih karena validitas teoritisnya yang kuat dan reliabilitas empiris yang sangat baik, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian lain, bersama dengan kesesuaiannya untuk lingkungan penelitian yang melibatkan individu di sektor jasa. Jumlah keseluruhan barang yang digunakan adalah 41, terdiri dari 38 item yang menguntungkan dan 3 item yang tidak menguntungkan. Penilaian reliabilitas dilakukan melalui analisis Alpha Cronbach menggunakan bantuan software SPSS versi 26.0 untuk Windows.

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, yang dirancang untuk memeriksa hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen (Ndiva et al., 2025). Sebelum analisis, uji asumsi prasyarat, seperti penilaian normalitas dan linearitas, dilakukan untuk pengujian hipotesis. Hasil uji asumsi ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, sehingga sesuai untuk melanjutkan ke fase analisis selanjutnya. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* di antara karyawan di perusahaan ritel Internasional

Komputer. Jika nilai p kurang dari 0,05, hipotesis alternatif diterima. Metodologi penelitian mencakup pemilihan topik, tinjauan pustaka, pengumpulan data awal, perumusan masalah, pengambilan sampel, penyusunan laporan, dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Pemilihan metode analisis ini didasarkan pada pertimbangan bahwa regresi linier sederhana merupakan teknik statistik yang tepat dan relevan untuk menguji hubungan kausal antara satu variabel independen, yaitu *Psychological Capital*, dengan satu variabel dependen, yaitu *Work Engagement*. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai arah serta kekuatan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Lebih lanjut, analisis regresi linier sederhana tidak hanya digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel, tetapi juga untuk mengukur sejauh mana perubahan pada variabel *Psychological Capital* dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada *Work Engagement* karyawan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memprediksi perubahan skor *Work Engagement* sebagai respons terhadap perubahan atau fluktuasi tingkat *Psychological Capital* yang dimiliki individu. Oleh karena itu, hasil analisis yang diperoleh diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai hubungan serta kontribusi variabel-variabel yang diteliti, khususnya dalam konteks organisasi, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan maupun pengembangan strategi peningkatan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Sebanyak 50 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini. Karakteristik responden disajikan bagian berikut.

**Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Demografi Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	31	62%
Perempuan	19	38%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Jabatan</b>		
Manager	4	8%
Staff Admin	6	12%
Staff Marketing	23	46%
Staff Teknisi	16	32%
Staff Operasional	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Masa Kerja</b>		
Kurang dari 1 tahun	5	10%

1 - 3 tahun	20	40%
3 - 5 tahun	15	30%
Lebih dari 5 tahun	10	20%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 50 karyawan yang menjadi responden penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62%, jabatan pada divisi staff marketing sebanyak 46%, dan telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 40%. Karyawan dengan minimal 1 tahun bekerja sudah dapat dikatakan engaged dengan pekerjaannya (Hasan dan Ahmad, 2011).

Selanjutnya, skor yang diperoleh pada variabel *Psychological Capital* dan *Work Engagement* diklasifikasikan ke dalam kategori tinggi maupun rendah berdasarkan pedoman penormaan yang telah ditetapkan. Proses kategorisasi ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih terstruktur mengenai tingkat kedua variabel tersebut. Hasil klasifikasi nilai pada variabel *Psychological Capital* dan *Work Engagement* dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut, yang menunjukkan pengelompokan data berdasarkan kategori tertentu untuk menggambarkan tingkat masing-masing variabel secara lebih rinci.

**Tabel 2. Ringkasan karakteristik variabel**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Mean	St. D
<b>Psychological Capital</b>	Tinggi	$X > 79.75$	8	16%	
	Sedang	$65.82 \leq X \leq 79.74$	34	68%	72.78
	Rendah	$X < 65.81$	8	16%	
<b>Work Engagement</b>	Tinggi	$X > 59.77$	10	20%	
	Sedang	$47.92 \leq X \leq 59.76$	33	66%	53.84
	Rendah	$X < 47.91$	7	14%	

Skor *Psychological Capital* dikategorikan sebagai moderat, dengan persentase yang cukup tinggi yaitu 68%. Data ini memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat *Psychological Capital* yang wajar, tidak terlalu tinggi maupun terlalu rendah. Demikian pula, kategori moderat untuk *Work Engagement* juga mencatat persentase 66%, yang menandakan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang moderat.

Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan tidak berada pada tingkat keterlibatan yang sangat rendah maupun sangat tinggi, mayoritas menunjukkan tingkat keterlibatan yang moderat dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Para peneliti melanjutkan dengan analisis regresi linier untuk mengkaji keterkaitan kedua variabel tersebut. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap tingkat *Work*

*Engagement* karyawan, digunakan pendekatan ini sebagai metode analisis. Hasil dari pengukuran dan analisis yang dilakukan akan disajikan pada bagian berikut, yang memberikan gambaran lebih jelas tentang hubungan antara kedua variabel tersebut.

**Tabel 3. Hasil analisis regresi linear sederhana**

Variabel	Work Engagement		
	B	$\beta^2$	P
<i>Psychological Capital</i>	0.761	0.579	0.000

Menurut penelitian yang dilakukan dengan regresi linier dasar, koefisien korelasi antara 0,75 dan 1,00 menunjukkan hubungan yang sangat signifikan (Sarwono, 2006). Menurut pendekatan ini, nilai R sebesar 0,761 yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan korelasi positif yang kuat antara *Psychological Capital* dan Work Engagement. Nilai yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa kedua variabel bergerak searah dan memiliki hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan jumlah varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Regresi linier sederhana menghasilkan nilai R Kuadrat sebesar 0,579, yang menunjukkan bahwa *Psychological Capital* menyumbang 57,9% dari varians dalam Work Engagement. Sebaliknya, 42,1% dari variabilitas tersebut disebabkan oleh faktor eksogen yang tidak ada dalam model penelitian. Selain itu, nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah 0,05, menunjukkan menunjukkan bahwa *Psychological Capital* memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut memiliki tingkat keandalan yang tinggi serta tidak terjadi secara acak. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa korelasi antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* terbukti signifikan secara statistik.

Tidak hanya meneliti dampak *Psychological Capital* terhadap Work Engagement, penelitian ini juga memberikan analisis deskriptif tentang komponen-komponen yang membentuk setiap variabel. Analisis ini dilakukan untuk memberikan pemaparan yang jauh lebih utuh seputar karakteristik *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada responden, serta untuk mengidentifikasi aspek yang menunjukkan tingkat dominasi tertinggi dalam setiap variabel.

**Tabel 4. Dimensi utama pembentuk *Psychological Capital***

Dimensi	Mean	Persentase	Kategori
<b>Self Efficacy</b>	3,06	76,5%	Tinggi
<b>Hope</b>	3,21	80,3%	Tinggi
<b>Optimism</b>	3,31	82,8%	Sangat Tinggi
<b>Resiliency</b>	3,11	77,8%	Tinggi

Analisis deskriptif pada Tabel 4 menunjukkan bahwa optimisme merupakan faktor

dominan yang memengaruhi variabel *Psychological Capital*, dengan persentase 82,8%, yang dikategorikan sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki perspektif optimis mengenai masa depan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka untuk meraih kesuksesan dalam usaha profesional mereka. Tingginya tingkat *optimisme* mengindikasikan adanya motivasi dan ekspektasi positif yang berperan penting dalam mendorong individu untuk tetap berusaha dan bertahan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

**Tabel 5. Aspek utama pembentuk *Work Engagement***

Aspek	Mean	Persentase	Kategori
<b>Vigor</b>	3,10	77,5%	Tinggi
<b>Dedication</b>	3,13	78,3%	Tinggi
<b>Absorption</b>	3,30	82,5%	Sangat Tinggi

Hasil analisis deskriptif yang tertera dalam Tabel 5 membuktikan bahwa penyerapan merupakan faktor dominan yang memengaruhi variabel *Work Engagement*, dengan persentase 82,5%, yang mengkategorikannya sebagai sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menunjukkan keterlibatan yang mendalam dalam pekerjaan mereka, menunjukkan konsentrasi penuh, dan memiliki afinitas yang besar terhadap aktivitas kerja mereka. Tingkat penyerapan yang tinggi menunjukkan keadaan di mana seseorang sangat terlibat dalam tugas-tugas mereka, yang mengakibatkan waktu berlalu dengan cepat dan integrasi pekerjaan yang mulus ke dalam identitas mereka.

Analisis deskriptif ini semakin memperkuat temuan utama penelitian, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kondisi *Psychological Capital* dan *Work Engagement* yang sangat baik dan berkembang secara optimal, khususnya pada dimensi *optimisme* dan *absorption*. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa responden memiliki kecenderungan positif dalam memandang pekerjaan serta mampu terlibat secara mendalam dalam aktivitas kerja yang dilakukan. Oleh karena itu, analisis terhadap aspek-aspek ini tidak hanya memperkuat hasil regresi yang telah diperoleh, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai karakteristik internal responden yang berperan dalam membentuk tingkat keterikatan kerja pada karyawan. Sebanyak 50 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini. Karakteristik responden disajikan bagian berikut.

**Tabel 6. Deskripsi Karakteristik Demografi Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	31	62%
Perempuan	19	38%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Jabatan</b>		
Manager	4	8%
Staff Admin	6	12%
Staff Marketing	23	46%
Staff Teknisi	16	32%
Staff Operasional	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Masa Kerja</b>		
Kurang dari 1 tahun	5	10%
1 - 3 tahun	20	40%
3 - 5 tahun	15	30%
Lebih dari 5 tahun	10	20%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 50 karyawan yang menjadi responden penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62%, jabatan pada divisi staff marketing sebanyak 46%, dan telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 40%. Karyawan dengan minimal 1 tahun bekerja sudah dapat dikatakan engaged dengan pekerjaannya (Hasan dan Ahmad, 2011).

Selanjutnya, skor yang diperoleh pada variabel *Psychological Capital* dan *Work Engagement* diklasifikasikan ke dalam kategori tinggi maupun rendah berdasarkan pedoman penormaan yang telah ditetapkan. Proses kategorisasi ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih terstruktur mengenai tingkat kedua variabel tersebut. Hasil klasifikasi nilai pada variabel *Psychological Capital* dan *Work Engagement* dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut, yang menunjukkan pengelompokan data berdasarkan kategori tertentu untuk menggambarkan tingkat masing-masing variabel secara lebih rinci.

**Tabel 7. Ringkasan Karakteristik Variabel**

	Kategori	Interval	Frekuensi	Persen tase (%)	Mean	St. D
<b>Psychological Capital</b>	Tinggi	$X > 79.75$	8	16%	72.78	6.9
	Sedang	$65.82 \leq X \leq 79.74$	34	68%		
	Rendah	$X < 65.81$	8	16%		
<b>Work Engagement</b>	Tinggi	$X > 59.77$	10	20%	53.84	5.9
	Sedang	$47.92 \leq X \leq 59.76$	33	66%		
	Rendah	$X < 47.91$	7	14%		

Skor *Psychological Capital* dikategorikan sebagai moderat, dengan persentase yang cukup tinggi yaitu 68%. Data ini memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat *Psychological Capital* yang wajar, tidak terlalu tinggi maupun terlalu rendah. Demikian pula, kategori moderat untuk *Work Engagement* juga mencatat persentase 66%, yang menandakan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang moderat.

Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan tidak berada pada tingkat keterlibatan yang sangat rendah maupun sangat tinggi, mayoritas menunjukkan tingkat keterlibatan yang moderat dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Para peneliti melanjutkan dengan analisis regresi linier untuk mengkaji keterkaitan kedua variabel tersebut. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap tingkat *Work Engagement* karyawan, digunakan pendekatan ini sebagai metode analisis. Hasil dari pengukuran dan analisis yang dilakukan akan disajikan pada bagian berikut, yang memberikan gambaran lebih jelas tentang hubungan antara kedua variabel tersebut.

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Variabel	Work Engagement		
	B	$\beta^2$	P
<i>Psychological Capital</i>	0.761	0.579	0.000

Menurut penelitian yang dilakukan dengan regresi linier dasar, koefisien korelasi antara 0,75 dan 1,00 menunjukkan hubungan yang sangat signifikan (Sarwono, 2006). Menurut pendekatan ini, nilai R sebesar 0,761 yang disajikan pada Tabel 8 menunjukkan korelasi positif yang kuat antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement*. Nilai yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa kedua variabel bergerak searah dan memiliki hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan jumlah varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Regresi linier sederhana menghasilkan nilai R Kuadrat sebesar 0,579, yang menunjukkan bahwa *Psychological Capital* menyumbang 57,9%

dari varians dalam Work Engagement. Sebaliknya, 42,1% dari variabilitas tersebut disebabkan oleh faktor eksogen yang tidak ada dalam model penelitian. Selain itu, nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah 0,05, menunjukkan menunjukkan bahwa *Psychological Capital* memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut memiliki tingkat keandalan yang tinggi serta tidak terjadi secara acak. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa korelasi antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* terbukti signifikan secara statistik.

Tidak hanya meneliti dampak *Psychological Capital* terhadap Work Engagement, penelitian ini juga memberikan analisis deskriptif tentang komponen-komponen yang membentuk setiap variabel. Analisis ini dilakukan untuk memberikan pemaparan yang jauh lebih utuh seputar karakteristik *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada responden, serta untuk mengidentifikasi aspek yang menunjukkan tingkat dominasi tertinggi dalam setiap variabel.

**Tabel 9. Dimensi utama pembentuk *Psychological Capital***

Dimensi	Mean	Persentase	Kategori
<b>Self Efficacy</b>	3,06	76,5%	Tinggi
<b>Hope</b>	3,21	80,3%	Tinggi
<b>Optimism</b>	3,31	82,8%	Sangat Tinggi
<b>Resiliency</b>	3,11	77,8%	Tinggi

Analisis deskriptif pada Tabel 9 menunjukkan bahwa optimisme merupakan faktor dominan yang memengaruhi variabel *Psychological Capital*, dengan persentase 82,8%, yang dikategorikan sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki perspektif optimis mengenai masa depan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka untuk meraih kesuksesan dalam usaha profesional mereka. Tingginya tingkat *optimisme* mengindikasikan adanya motivasi dan ekspektasi positif yang berperan penting dalam mendorong individu untuk tetap berusaha dan bertahan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

**Tabel 10. Aspek utama pembentuk *Work Engagement***

Aspek	Mean	Persentase	Kategori
<b>Vigor</b>	3,10	77,5%	Tinggi
<b>Dedication</b>	3,13	78,3%	Tinggi
<b>Absorption</b>	3,30	82,5%	Sangat Tinggi

Hasil analisis deskriptif yang tertera dalam Tabel 10 membuktikan bahwa penyerapan merupakan faktor dominan yang memengaruhi variabel Work Engagement, dengan persentase 82,5%, yang mengkategorikannya sebagai sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menunjukkan keterlibatan yang mendalam dalam pekerjaan mereka, menunjukkan konsentrasi penuh, dan memiliki afinitas yang besar terhadap aktivitas kerja mereka. Tingkat penyerapan yang tinggi menunjukkan keadaan di mana seseorang sangat

terlibat dalam tugas-tugas mereka, yang mengakibatkan waktu berlalu dengan cepat dan integrasi pekerjaan yang mulus ke dalam identitas mereka.

Analisis deskriptif ini semakin memperkuat temuan utama penelitian, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kondisi *Psychological Capital* dan *Work Engagement* yang sangat baik dan berkembang secara optimal, khususnya pada dimensi optimisme dan absorption. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa responden memiliki kecenderungan positif dalam memandang pekerjaan serta mampu terlibat secara mendalam dalam aktivitas kerja yang dilakukan. Oleh karena itu, analisis terhadap aspek-aspek ini tidak hanya memperkuat hasil regresi yang telah diperoleh, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai karakteristik internal responden yang berperan dalam membentuk tingkat keterikatan kerja pada karyawan.

## PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa nilai yang diperoleh menunjukkan kondisi variabel yang berada pada kategori sangat baik atau optimal. Temuan tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang kuat serta konsisten antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*, sehingga kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam mendukung peningkatan keterlibatan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Psychological Capital* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Secara teoretis, kondisi ini dapat dijelaskan karena *Psychological Capital*, yang terdiri dari aspek efficacy, hope, optimism, dan resilience, merupakan sumber daya psikologis positif yang berperan penting dalam membentuk sikap, motivasi, serta keterlibatan individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Keempat aspek tersebut secara bersama-sama memberikan dorongan internal yang memungkinkan individu untuk lebih percaya diri, memiliki harapan yang jelas terhadap tujuan, bersikap optimis, serta mampu bertahan dan bangkit dalam menghadapi berbagai tantangan kerja, sehingga pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *Work Engagement*. Meskipun demikian, tingginya nilai R Square ini juga dapat disebabkan oleh kedekatan konseptual antara kedua konstruk, di mana keduanya sama-sama merefleksikan dimensi positif dalam konteks perilaku kerja.

Hasil penelitian ini secara empiris memvalidasi konsep bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan. Data tersebut membuktikan bahwa peningkatan *Psychological Capital* karyawan secara signifikan terkait dengan peningkatan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Karyawan yang berada pada tingkat *Psychological Capital* yang baik menunjukkan kemampuan mengelola stres, mempertahankan motivasi, serta memaknai pekerjaan sebagai bagian penting dari aktualisasi diri. Kondisi ini mencerminkan pentingnya aspek psikologis dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja di lingkungan kerja publik. Data tambahan juga menunjukkan bahwa faktor demografis seperti jabatan dan berapa lama bekerja memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement*, sementara faktor lain seperti jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Ditinjau dari perspektif Bimbingan dan Konseling Islam, temuan penelitian yang mengindikasikan bahwa *Psychological Capital* berperan secara signifikan dalam memengaruhi *Work Engagement* memberikan pengertian bahwa kekuatan psikologis dan

spiritual berperan penting dalam membentuk keterikatan kerja. Komponen *self-efficacy* dapat dikaitkan dengan keyakinan diri yang bersumber pada nilai iman, *hope* sejalan dengan konsep tawakkal setelah upaya optimal dilakukan, *resilience* mencerminkan sikap sabar dan keteguhan dalam menghadapi tekanan kerja, sedangkan *optimism* berkaitan dengan husnuzan terhadap masa depan maupun ketetapan Allah.

Integrasi pemaknaan nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa pengembangan *Psychological Capital* dapat dilakukan melalui pendekatan konseling Islami, seperti refleksi diri, penguatan spiritual, dan pembinaan makna kerja sebagai ibadah. Oleh karena itu, temuan penelitian ini tidak hanya menguatkan teori psikologi positif tetapi juga menawarkan implikasi praktis bagi konselor Islam dalam merumuskan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan *Psychological Capital* dan Work Engagement.

Hasilnya sesuai dengan penelitian sebelumnya, termasuk penelitian Hariyadi (2019), yang menunjukkan korelasi positif antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada karyawan, dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 34,1%. *Psychological Capital* menyumbang 34,1% dari Work Engagement, dengan sisanya 65,9% disebabkan oleh faktor eksternal yang tidak diulas pada penelitian ini. Hariyadi (2019) menyatakan bahwa pengembangan *Psychological Capital* secara signifikan meningkatkan Work Engagement. Individu yang memiliki *Psychological Capital* yang tinggi biasanya menunjukkan *Work Engagement* yang lebih tinggi, menunjukkan korelasi yang substansial antara kapasitas psikologis dan perilaku karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Prakoso, dan Putera (2023) menguatkan temuan ini, menunjukkan bahwa *Psychological Capital* sangat memengaruhi *Work Engagement* di kalangan dosen. Setiap faktor *Psychological Capital* secara teoritis memberikan pengaruh yang berbeda terhadap *Work Engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi harapan memberikan kontribusi tertinggi, yaitu sebesar 44,6%. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menetapkan tujuan serta memelihara keyakinan untuk mencapainya berperan penting dalam membentuk tingkat *Work Engagement*. *Psychological Capital* yang terdiri dari dimensi *efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, secara positif mempengaruhi *Work Engagement* dosen, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan pendidikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang menjelaskan bahwa peningkatan *Psychological Capital* dapat mendorong peningkatan Work Engagement, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan dosen dalam menjalankan tugas di perguruan tinggi.

Penelitian oleh Natalia dan Runtu (2024) meneliti karyawan Generasi Z di Surabaya dan mengungkapkan bahwa aspek *Psychological Capital*: efikasi, harapan, optimisme, dan ketahanan secara signifikan meningkatkan *Work Engagement* di antara individu-individu ini. Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor optimisme memberikan dampak paling signifikan pada tingkat *Work Engagement* di antara karyawan Gen Z. Ini menandakan bahwa peningkatan optimisme karyawan berkorelasi dengan peningkatan antusiasme dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian Septianto (2022) pada karyawan Tugu Media Group menetapkan korelasi substansial antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement*. Keterkaitan antara kedua variabel ini telah banyak ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya, dan temuan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian ini. Dalam penelitian ini, *Work Engagement*

karyawan terbukti memiliki hubungan positif dengan *Psychological Capital*, dengan kontribusi sebesar 65,3% terhadap hubungan tersebut.

Penelitian dengan topik serupa yang dilakukan oleh Trijayanti dan Wibowo (2025) menunjukkan adanya peran penting *Psychological Capital* dalam memengaruhi tingkat *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil di departemen rawat jalan Rumah Sakit Dustira, Kota Cimahi. Melalui analisis regresi linier sederhana, ditemukan bahwa *Psychological Capital* memberikan kontribusi sebesar 39,3% terhadap variasi tingkat *Work Engagement* karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi psikologis positif yang dimiliki individu memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan demikian, temuan tersebut menegaskan bahwa pengembangan *Psychological Capital* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan guna meningkatkan keterlibatan kerja karyawan di lingkungan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Triccia dan Satiningsih (2020) mengidentifikasi korelasi positif yang substansial antara *Psychological Capital* dan kinerja karyawan di Perusahaan X. Penelitian ini mengungkapkan bahwa komponen *Psychological Capital*, termasuk efikasi, harapan, optimisme, dan ketahanan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas optimisme dan efikasi diri diidentifikasi sebagai kontributor paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Gagasan yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2015) turut diperkuat oleh temuan ini, yang menyatakan bahwa *Psychological Capital* berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas individu di lingkungan kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data terhadap 50 karyawan di sebuah perusahaan ritel di Internasional Komputer menemukan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Capital* seorang karyawan berkorelasi positif dengan tingkat *Work Engagement* mereka. Penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Psychological Capital*, yang meliputi efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan, berpengaruh positif terhadap tingkat *Work Engagement*.

Secara teoretis, *Psychological Capital* diposisikan sebagai determinan penting dalam membentuk tingkat keterlibatan kerja pada karyawan. Hasil analisis regresi dalam studi ini mengindikasikan bahwa *Psychological Capital* menyumbang sebesar 57,9% terhadap variasi *Work Engagement*, yang mencerminkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel penelitian. Temuan ini kemudian diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa peningkatan *Psychological Capital* karyawan berperan dalam mendorong peningkatan *Work Engagement*.

Selain itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa aspek *optimisme* merupakan aspek paling dominan dalam variabel *Psychological Capital* dengan persentase 82,8%, sedangkan pada variabel *Work Engagement*, aspek *absorption* menunjukkan persentase tertinggi sebesar 82,5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan *Psychological Capital*, khususnya pada aspek *optimisme*, berkaitan dengan tingginya tingkat *Work Engagement* karyawan, terutama pada dimensi *absorption*.

Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian *Psychological Capital* dan *Work Engagement* harus mempertimbangkan untuk menggunakan berbagai metodologi pengumpulan data yang lebih luas dan menganalisis faktor-faktor tambahan di luar *Psychological Capital* yang memengaruhi *Work Engagement*, termasuk karakteristik tuntutan pekerjaan dan berbagai sumber daya pekerjaan. Penelitian di masa mendatang dapat melibatkan populasi dan sampel yang lebih besar. Penelitian ini bertujuan untuk menawarkan wawasan berharga bagi para peneliti di masa mendatang.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Melalui kesempatan ini, peneliti menyampaikan apresiasi dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pemilik usaha dan seluruh karyawan di perusahaan Internasional Komputer atas persetujuan dan kerendahan hati mereka yang telah memberikan dukungan dalam proses pengumpulan serta penghimpunan data yang dibutuhkan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Secara khusus, terima kasih peneliti tujukan kepada dosen pembimbing yang senantiasa membimbing serta memberikan arahan dan wawasan berharga terkait fenomena yang diteliti. Ungkapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada keluarga, pasangan, sahabat, serta pihak lain yang senantiasa memberikan dorongan, motivasi, dan kontribusi moral, yang pada akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. K., Aiman, M. J. U., Fadila, S. H. Z., Taqwin, T., Ardiawan, M. K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Aditya Putra Pamungkas Suheryanto, & Hatta, M. I. (2022). Pengaruh psychological capital terhadap Work Engagement pada karyawan milenial. Bandung Conference Series: Psychology Science, 2(1), 359–368. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1038>
- Aisyah, S. (2022). Kesejahteraan psikologis karyawan ditinjau dari job insecurity dan iklim organisasi.
- Almigo, N., & Tamarani, A. (2024). Work Engagement ditinjau dari psychological well-being pekerja konstruksi lapangan PT Bumi Nusantara, 15–27.
- Alvira Diamond T, & Satiningsih. (2020). Hubungan antara psychological capital dengan kinerja pada karyawan di perusahaan X. Character: Jurnal Psikologi FIP Unesa, 7(4).
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. Jurnal Basicedu, 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 147–163).
- Fitri, Z. A., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2023). Pengaruh psychological capital terhadap Work Engagement pada dosen. Bandung Conference Series: Psychology Science, 3(1), 218–226. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5205>
- Hasibuan, R. (2025). Hubungan antara psychological capital dengan Work Engagement pada karyawan PT Jadi Jaya Nabati. Jurnal Sosial dan Sains, 5(8), 3306–3313. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i8.32421>

- Hermina, C. (2024). Psychological Capital dan perilaku kerja inovatif pada pelaku usaha mikro kecil menengah Ceria. Maret, 13(1), 141–145. <https://pdfs.semanticscholar.org/6fec/c23e9e35badc5e394ce288b7b6c920ce930b.pdf>
- Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang pada Multipara Akseptor Aktif di Surabaya. *Media Gizi Kesmas*, 13(2), 659–664. <https://doi.org/10.20473/mgk.v13i2.2024.659-664>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Natalia, N., & Runtu, J. (2024). Pengaruh dimensi psychological capital terhadap Work Engagement karyawan generasi zoomers (Gen Z) di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 13(1), 71–80. <https://doi.org/10.33508/jumma.v13i1.5739>
- Ramadhan, A.-N. P., Fauzi, T., & Arizona, A. (2022). Pengaruh teknik assertive training terhadap rasa percaya diri siswa. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 479–484. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.308>
- Riana, N., Sugiarti, L. R., & Suhariadi, F. (2026). Psychological capital in organizational contexts: A systematic literature review, 4(6), 4362–4375.
- Salsabilah, A. (2022). Hubungan antara psychological capital dengan Work Engagement pada karyawan produksi PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 657–676.
- Septianto, M. A. (2022). Pengaruh psychological capital terhadap Work Engagement karyawan Tugu Media Group (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Shan, H., Ishak, Z., & Fan, L. (2022). The Higher the Life Satisfaction, the Better the Psychological Capital? Life Satisfaction and Psychological Capital: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.772129>
- Shantilawati, I., Zebua, S., & Tarmizi, R. (2024). Penggunaan digital marketing dalam meningkatkan penjualan bisnis retail. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 5(1), 30–37.
- Sugiyono, & Lestari, F. (2021). *Metode penelitian komunikasi (kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional) (1st ed.)*. Alfabeta.
- Trijayanti, U., & Wibowo, B. 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. <https://doi.org/10.59141/japendi.v6i5.7848>
- Wagner, B., & Koob, C. (2022). The relationship between leader-member exchange and Work Engagement in social work: A mediation analysis of job resources. *Heliyon*, 8(1), e08793. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08793>
- Yanuarti, A. (2026). The influence of Work Engagement and self-efficacy on employee innovative performance at SMK Prakarya Internasional. *Journal Informatic, Education and Management (JIEM)*, 8(1), 170–181. <https://doi.org/10.61992/jiem.v8i1.201>