
**HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL CAPITAL*)
DENGAN KETERIKATAN KERJA (*WORK ENGAGEMENT*) PADA
KARYAWAN PRODUKSI PERUSAHAAN ROKOK DUA TIGA**

Alfa Rizzi Miftakhul Firdaus Wibowo¹, Joko Kuncoro²

¹ Mahasiswa, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

² Dosen, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

Corresponding Author:

kuncoro@unissula.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Dua Tiga. Subjek penelitian berjumlah 135 karyawan produksi yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Keterikatan Kerja yang terdiri dari 12 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar $\alpha = 0,775$, serta Skala Modal Psikologis yang memuat 20 aitem dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0,866$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis korelasi Pearson's Product Moment dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0 for MacOS. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,517$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara modal psikologis dan keterikatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang ditunjukkan. Hasil ini menegaskan bahwa hipotesis penelitian terbukti dan dapat diterima.

Kata Kunci: *keterikatan kerja, modal psikologis, karyawan produksi.*

Abstract

This study aims to examine the relationship between psychological capital and work engagement among production employees at the Dua Tiga Cigarette Company. The research subjects consisted of 135 production employees selected using simple random sampling. Data collection was conducted using the Work Engagement Scale, which consists of 12 items with a reliability value of $\alpha = 0.775$, and the Psychological Capital Scale, which contains 20 items with a reliability value of $\alpha = 0.866$. Hypothesis testing was conducted through Pearson's Product Moment correlation analysis using SPSS version 27.0 for MacOS software. The analysis results showed a correlation coefficient of $r = 0.559$ with a significance level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$), indicating a positive and significant relationship between psychological capital and work engagement. These findings indicate that the higher the psychological capital possessed by employees, the higher the level of work engagement shown. These results confirm that the research hypothesis is proven and acceptable. Psychological capital contributed 26.7% to the work engagement of production employees at the Dua Tiga Cigarette Company, while 73.3% was influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: *work engagement, psychological capital, production employees.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau kelimpahan modal, tetapi sangat bergantung pada kualitas individu yang menjalankan roda organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik kepribadian yang sesuai akan mampu mendorong tercapainya target organisasi secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek strategis yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Sudiarti dan Juliarsa (2020), sumber daya manusia merupakan kemampuan dalam diri seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik kepribadian yang secara langsung memengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam konteks dunia kerja modern, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang hadir secara fisik, tetapi juga individu yang mampu menghadirkan dirinya secara psikologis dalam pekerjaan. Kehadiran psikologis ini tercermin dalam keterikatan kerja, yaitu kondisi ketika karyawan terlibat secara penuh, antusias, dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Keterikatan kerja menjadi indikator penting karena berkaitan dengan bagaimana individu memaknai pekerjaannya serta sejauh mana energi dan perhatiannya dicurahkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Keterikatan kerja menjadi perhatian utama karena mencerminkan sejauh mana karyawan terlibat secara positif, penuh energi, dan berdedikasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Bakker dan Leiter (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai suatu kondisi pemikiran yang positif dan penuh pemenuhan diri, yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Tingkat keterikatan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas kinerja, serta efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Keterikatan kerja atau *work engagement* dipandang sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, serta mampu berkonsentrasi penuh saat menjalankan tugas. Kondisi ini berperan penting dalam mendukung keberlangsungan kinerja individu maupun organisasi.

Namun demikian, tidak semua karyawan mampu menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang optimal. Berbagai tuntutan pekerjaan, tekanan target, serta dinamika lingkungan kerja dapat memengaruhi keterlibatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, karyawan berpotensi mengalami kelelahan psikologis yang pada akhirnya menurunkan keterikatan kerja. Permasalahan rendahnya keterikatan kerja menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memperkuat keterikatan kerja karyawan. Selain faktor eksternal seperti sistem kerja dan dukungan organisasi, faktor internal psikologis individu juga memiliki peran penting dalam membentuk keterikatan kerja. Salah satu faktor internal yang diyakini berkontribusi terhadap keterikatan kerja adalah modal psikologis.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resource*. *Personal resource* sendiri dapat diartikan sebagai evaluasi diri positif yang berfokus pada pemahaman seorang individu terhadap kemampuan yang dimiliki dan dampaknya terhadap lingkungan. *Personal resources* yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya *optimism*, dan *self-efficacy*. Keduanya termasuk dalam aspek dari modal psikologis.

Modal psikologis merupakan kondisi psikologis positif yang dimiliki individu dan dapat dikembangkan. Modal psikologis terdiri dari efikasi diri, harapan, resiliensi, dan optimisme (Luthans, Avolio, dkk., 2007). Keempat komponen tersebut berperan dalam membantu individu menghadapi tantangan kerja, mempertahankan motivasi, serta memandang pekerjaan secara lebih positif. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas kerja. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Kondisi ini memungkinkan individu untuk tetap terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki modal psikologis tinggi lebih siap dalam menghadapi tantangan dan bekerja keras untuk menghadapi segala kesulitan, bukan dengan putus asa dan menyerah (Li, 2019).

Harapan dalam modal psikologis merujuk pada kemampuan individu untuk menetapkan tujuan kerja serta merancang jalur yang realistis untuk mencapainya. Karyawan yang memiliki tingkat harapan tinggi akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja dan melihat hambatan sebagai bagian dari proses pencapaian tujuan. Hal ini mendukung terbentuknya keterikatan kerja yang lebih stabil. Resiliensi menggambarkan kemampuan individu untuk bangkit kembali dari tekanan, kegagalan, atau situasi kerja yang menantang. Dalam konteks pekerjaan, resiliensi membantu karyawan untuk tetap bertahan dan menyesuaikan diri dengan perubahan atau tekanan kerja. Individu yang resilien cenderung tidak mudah mengalami penurunan keterikatan kerja meskipun berada dalam situasi yang sulit.

Optimisme berkaitan dengan cara individu memandang masa depan secara positif. Karyawan yang optimis akan cenderung memiliki ekspektasi yang baik terhadap hasil pekerjaannya dan memandang tantangan kerja sebagai peluang untuk berkembang. Sikap optimis ini berkontribusi dalam menjaga semangat dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Modal psikologis secara keseluruhan dipandang sebagai sumber daya internal yang penting dalam membangun dan mempertahankan keterikatan kerja. Individu dengan modal psikologis yang tinggi memiliki energi psikologis yang lebih besar untuk terlibat dalam pekerjaan, menunjukkan dedikasi, serta mampu menghayati pekerjaannya secara mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji modal psikologis karyawan dapat menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan keterikatan kerja. Pendekatan ini menekankan bahwa keterikatan kerja tidak hanya ditentukan oleh kondisi eksternal pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi psikologis positif yang dimiliki individu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan produksi Perusahaan Rokok Dua

Tiga. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai sejauh mana modal psikologis berkontribusi terhadap tingkat keterikatan kerja.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan keterikatan kerja dan modal psikologis. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merancang program pengembangan karyawan yang berfokus pada penguatan sumber daya psikologis positif. Dengan demikian, penelitian ini menempatkan keterikatan kerja dan modal psikologis sebagai fokus utama kajian. Diharapkan hasil penelitian mampu memberikan manfaat bagi karyawan maupun organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kinerja secara berkelanjutan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan produksi Perusahaan Rokok Dua Tiga Jepara. Penelitian melibatkan dua variabel utama, yaitu modal psikologis sebagai variabel bebas (X) dan keterikatan kerja sebagai variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi yang berjumlah 203 orang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh 135 orang sebagai sampel penelitian utama, serta 60 orang karyawan yang digunakan untuk uji coba (*try out*) alat ukur sebelum pengambilan data utama dilakukan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, karena populasi memiliki karakteristik yang relatif homogen. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologi berbentuk skala Likert. Skala keterikatan kerja dalam penelitian ini diadopsi dari skala *work engagement* yang disusun oleh Widarnandana (2019) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yang meliputi *vigor*, *absorption*, dan *dedication*. Skala modal psikologis dalam penelitian ini menggunakan *Psychological Capital Questionnaire 24* (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Luthans, Avolio, dkk. (2007) serta telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dengan memperhatikan kesesuaian makna melalui bantuan ahli bahasa. Instrumen ini mengukur 4 aspek utama, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 27.0 *for MacOS*. Setelah seluruh data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Correlations* dari Pearson.

- a) Skala keterikatan kerja berdasarkan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* Schaufeli dan Bakker (2004).
- b) Skala modal psikologis menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang mencakup *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* Luthans, Avolio, dkk. (2007).

Sebelum pengujian hipotesis, data dianalisis melalui uji asumsi statistik, meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan produksi Perusahaan Rokok Dua Tiga. Data dianalisis menggunakan korelasi *Pearson* setelah memenuhi asumsi normalitas dan linearitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal, sedangkan uji linearitas menunjukkan hubungan linear yang signifikan antara modal psikologis dan keterikatan kerja ($F = 51,493$; $p < 0,05$).

Uji coba skala melibatkan 60 karyawan. Analisis daya beda aitem dilakukan menggunakan korelasi aitem-total terkoreksi dengan kriteria $r_{ix} \geq 0,25$, sedangkan reliabilitas diestimasi menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*.

Pada skala keterikatan kerja, dari 24 aitem yang diujikan, 12 aitem dinyatakan memenuhi kriteria daya beda dengan nilai korelasi berkisar antara 0,260–0,587, sementara 12 aitem lainnya gugur. Uji reliabilitas terhadap 12 aitem terpilih menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,775, yang menunjukkan reliabilitas instrumen berada pada kategori baik. Pada skala modal psikologis, dari 24 aitem yang diujikan, 20 aitem memiliki daya beda memadai dengan rentang koefisien korelasi 0,308–0,621, sedangkan 4 aitem dinyatakan gugur. Hasil uji reliabilitas terhadap 20 aitem tersebut menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian terlebih dahulu diuji asumsi normalitas dan linearitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal ($p > 0,05$).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket
Keterikatan Kerja	37.12	3.091	0.069	0.200	>0,05	Normal
Modal Psikologis	55.07	5.529	0.069	0.200	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil analisis data terhadap dua variabel penelitian, diperoleh nilai signifikansi $>0,05$ yang menunjukkan bahwa data pada variabel keterikatan kerja dan modal psikologis berdistribusi normal.

Uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja bersifat linear ($F = 51,493$; $p < 0,05$).

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Keterikatan Kerja * Modal Psikologis	341.600	1	341.600	51.493	0.000

Hasil uji hipotesis menggunakan korelasi *Pearson's Product Moment* menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara modal psikologis dan keterikatan kerja ($r_{xy} = 0,517$; $p < 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

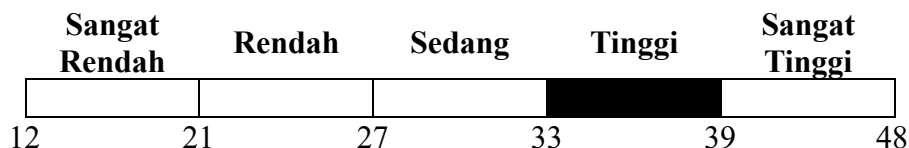
Variabel	Pearson Corelation	N	Sig
Keterikatan Kerja * Modal Psikologis	0.517	135	0.000

Temuan tersebut menandakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara modal psikologis dan keterikatan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula keterikatan kerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, semakin rendah modal psikologis karyawan, maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang ditunjukkan.

Berikut ini disajikan deskripsi keseluruhan data variabel keterikatan kerja berdasarkan klasifikasi kategori tersebut:

Tabel 4. Norma Kategori Skala Keterikatan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$39 < 48$	Sangat Tinggi	22	16,3%
$33 < \chi \leq 39$	Tinggi	98	72,6%
$27 < \chi \leq 33$	Sedang	15	11,1%
$21 < \chi \leq 27$	Rendah	0	0%
$12 \leq 21$	Sangat Rendah	0	0%
Total		135	100%

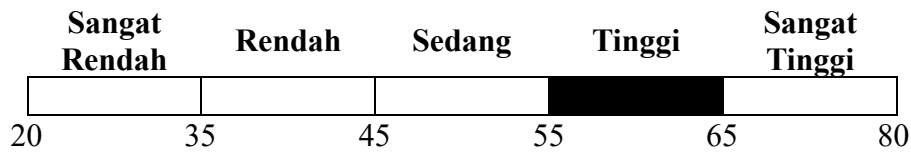


Gambar 1. Norma Persebaran Data Variabel Keterikatan Kerja

Berikut ini disajikan deskripsi keseluruhan data variabel modal psikologis berdasarkan klasifikasi kategori tersebut:

Tabel 5. Norma Kategori Skala Modal Psikologis

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$65 < 80$	Sangat Tinggi	6	4,4%
$55 < \chi \leq 65$	Tinggi	54	40%
$45 < \chi \leq 55$	Sedang	70	51,9%
$35 < \chi \leq 45$	Rendah	5	3,7%
$20 \leq 35$	Sangat Rendah	0	0%
Total		135	100%



Gambar 2. Norma Persebaran Data Variabel Modal Psikologi

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan produksi Perusahaan Rokok Dua Tiga. Hasil analisis menggunakan korelasi *Pearson's Product Moment* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,517 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis dan keterikatan kerja, sehingga hipotesis penelitian diterima. Artinya, semakin tinggi modal psikologis karyawan, semakin tinggi pula keterikatan kerja yang ditunjukkan. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut, kontribusi efektif dapat dihitung melalui koefisien determinasi (r^2), yaitu sebesar 26,7%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis memberikan kontribusi sebesar 26,7% terhadap keterikatan kerja karyawan produksi Perusahaan Rokok Dua Tiga, sedangkan 73,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti tuntutan pekerjaan, dukungan dari organisasi, karakteristik pekerjaan maupun individu, serta kondisi lingkungan kerja dan berbagai sumber daya lain yang turut memengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan.

Modal psikologis yang mencakup efikasi diri, harapan, resiliensi, dan optimisme berperan penting dalam mendorong perilaku kerja positif. Karyawan dengan modal psikologis tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan pekerjaan, menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi, serta mempertahankan komitmen terhadap tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya modal psikologis dapat berdampak pada rendahnya keterikatan kerja dan menurunnya efektivitas kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Luthans dkk. (2007) yang menyatakan bahwa modal psikologis merupakan kondisi psikologis positif yang membantu individu mengelola emosi, memengaruhi lingkungan, serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Individu dengan modal psikologis tinggi memiliki keyakinan diri, optimisme, ketekunan dalam mencapai tujuan, serta ketangguhan dalam menghadapi hambatan, sehingga mendukung kinerja kerja yang berkelanjutan.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya. Juniartika dkk. (2023) menemukan hubungan signifikan antara psychological capital dan work engagement ($r_{xy} = 0,767$; $p < 0,05$). Aditama dan Wibowo (2022) menunjukkan bahwa psychological capital berkontribusi signifikan terhadap work engagement dengan koefisien determinasi sebesar 0,40. Selain itu, Fitri dkk. (2023) melaporkan bahwa psychological capital memberikan kontribusi sebesar 44,6% terhadap work engagement, dengan dimensi hope sebagai faktor paling dominan.

Berdasarkan deskripsi data, variabel modal psikologis karyawan produksi Perusahaan Rokok Dua Tiga berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menetapkan tujuan,

menunjukkan keyakinan diri, mempertahankan optimisme, serta menghadapi tantangan pekerjaan dengan ketahanan yang kuat. Kondisi tersebut mencerminkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya psikologis secara optimal dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Modal psikologis yang tinggi ini turut berperan dalam mendukung keterikatan kerja karyawan sehingga karyawan tetap termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sementara itu, deskripsi data pada variabel keterikatan kerja juga menunjukkan kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa karyawan secara umum memiliki semangat kerja dan dedikasi yang tinggi serta mampu menjalankan peran secara efektif. Karyawan mampu menjaga kualitas pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta memelihara hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Tingginya keterikatan kerja ini didukung oleh modal psikologis yang dimiliki karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih efektif.

Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja karyawan berada pada kategori tinggi memperlihatkan adanya perbedaan dengan kondisi yang digambarkan pada latar belakang penelitian. Perbedaan tersebut dapat dipahami sebagai dinamika situasional yang terjadi akibat perubahan konteks kerja antara waktu penggalian fenomena awal dan pelaksanaan penelitian. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja bersifat dinamis dan kontekstual sehingga dapat berubah mengikuti keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi kerja yang dialami karyawan. Apabila tuntutan produksi lebih terkendali dan fasilitas kerja berada dalam kondisi yang mendukung, karyawan cenderung mampu menunjukkan keterikatan kerja yang lebih positif, terutama apabila didukung oleh sumber daya personal yang memadai. Berdasarkan hal ini, modal psikologis berperan sebagai faktor internal yang membantu karyawan menjaga motivasi, mempertahankan energi kerja, serta tetap terlibat secara aktif dalam menjalankan tugasnya meskipun menghadapi berbagai dinamika pekerjaan.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa modal psikologis memiliki peran penting dalam membentuk keterikatan kerja. Karyawan yang mampu memanfaatkan modal psikologis secara optimal cenderung lebih mampu mempertahankan komitmen dan mampu beradaptasi dengan dinamika pekerjaan sehingga mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih optimal bagi perusahaan.

4. KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini terbukti, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan produksi di Perusahaan Rokok Dua Tiga. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang ditunjukkan. Modal psikologis berperan penting dalam mendorong karyawan untuk terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, modal psikologis turut mendukung kemampuan karyawan dalam mempertahankan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Modal psikologis dapat dipahami sebagai sumber daya personal yang berkontribusi dalam membentuk keterikatan kerja karyawan sehingga menjadi faktor penting dalam mendukung keberlangsungan kinerja dan efektivitas organisasi.

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.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010a). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010b). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Fitri, Z. A., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2023). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5205>
- Juniartika, R., Kurniawan, H., & Utami, S. E. (2023). Psychological capital dengan work engagement pada karyawan bank x di Sumatera Barat. *Arus Jurnal Psikologi Dan Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.57250/ajpp.v2i1.137>
- Li, Y. (2019). Leadership styles and knowledge workers' work engagement: Psychological capital as a mediator. *Current Psychology*, 38(5), 1152–1161. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9968-6>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Uwes utrecht work engagement scale. Preliminary Manual*.
- Sudiarti, N. W., & Juliarsa, G. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control terhadap Kualitas Laporan Keuangan LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7), 1725. <https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i07.p09>
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan skala work engagement pada pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 15–27.