

PERAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT X SEMARANG, JAWA TENGAH

Chyntia Marella Gusenda Putri¹, Novita Dwi Putri F², Desinta Tri Cahyani³, Lintang Zahra Kusumawardhani⁴, Najwa Aulia Nabila⁵, Hana Nur Hanifah⁶, Adelia Ilma Tiara Khoirunnisa⁷, Rizqi Zulfa Qatrunnada⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta,
f100210294@student.ums.ac.id f100210140@student.ums.ac.id
f100210356@student.ums.ac.id f100210324@student.ums.ac.id
f100210205@student.ums.ac.id f100210350@student.ums.ac.id
f100210093@student.ums.ac.id r.zulfa.q@ums.ac.id
f100210294@student.ums.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT X yang terletak di Semarang, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala Psychological Capital dan Work Engagement sebagai alat ukur. Populasi penelitian mencakup karyawan di PT X yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda untuk menilai pengaruh modal psikologis terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara modal psikologis dan keterlibatan kerja. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan program peningkatan kinerja karyawan di PT X yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah. Penelitian di masa depan disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar guna memperkuat generalisasi hasil temuan ini.

Kata Kunci: *psychological capital, work engagement, karyawan*

ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON WORK ENGAGEMENT IN EMPLOYEES AT PT X SEMARANG, CENTRAL JAVA

Chyntia Marella Gusenda Putri¹, Novita Dwi Putri F², Desinta Tri Cahyani³, Lintang Zahra Kusumawardhani⁴, Najwa Aulia Nabila⁵, Hana Nur Hanifah⁶, Adelia Ilma Tiara Khoirunnisa⁷, Rizqi Zulfa Qatrunnada⁸

f100210294@student.ums.ac.id f100210140@student.ums.ac.id
f100210356@student.ums.ac.id f100210324@student.ums.ac.id
f100210205@student.ums.ac.id f100210350@student.ums.ac.id
f100210093@student.ums.ac.id r.zulfa.q@ums.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the impact of psychological capital on employee work engagement at PT X located in Semarang, Central Java. The research employs a quantitative method using the Psychological Capital and Work Engagement scales as measurement tools. The research population includes employees at PT X in Semarang, Central Java. Data analysis is conducted using multiple linear regression tests to assess the impact of psychological capital on work engagement. The results indicate a significant influence of psychological capital on work

engagement. These findings can serve as a basis for developing programs to enhance employee performance at PT X in Semarang, Central Java. Future research is recommended to involve a larger sample size to strengthen the generalization of these findings.

Keywords: psychological capital, work engagement, employee

Pendahuluan

Di era industri 4.0 ini mendirikan sebuah perusahaan tentunya memiliki prinsip dan keinginan besar untuk menjadikan perusahaan yang berkembang dengan pesat di masa mendatang (Fajriyani et al, 2023). Dengan mewujudkan hal ini tentunya peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sumber terpenting untuk menunjang tercapainya tujuan suatu perusahaan (Haratua et al, 2023). SDM adalah aset vital bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan (Haratua et al, 2023). Keberhasilan perusahaan sangat berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya, tanpa pekerja yang kompeten dalam melaksanakan tugas masing-masing, perusahaan tidak akan dapat beroperasi dengan optimal (Yunani et al, 2020). Karena SDM bertindak sebagai pelaksana utama aktivitas dan kebijakan operasional sebuah organisasi, perusahaan, badan, atau yang serupa. Dalam organisasi dituntut agar dapat mengembangkan kualitas SDM guna mencapai target yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan kinerja individu yang ada dalam suatu organisasi, diantara aspek yang mempengaruhi yaitu adanya keterikatan kerja atau *work engagement* (Putri et al, 2023).

Work Engagement yaitu keterlibatan kerja mengacu pada bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja dengan maksimal dalam menunjukkan ekspresi dalam diri dengan baik, hal tersebut meliputi fisik dan aspek kognitif serta emosional (Riyanto & Helmy, 2020). Dengan cara karyawan menemukan makna dalam pekerjaan sehingga memiliki rasa bangga menjadi bagian dari suatu organisasi dan berusaha mencapai visi dan misi organisasi secara keseluruhan (Riyanto & Helmy, 2020). Bakker & Leiter (2010) berpendapat, *Work Engagement* atau keterikatan kerja merupakan suatu kondisi positif yang berkaitan dengan beban pekerjaan dan kepuasan serta kesejahteraan yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan. Pengertian *Work Engagement* menurut Aziz & Raharso (2019) adalah konsep dimana karyawan menunjukkan komitmen dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga dapat mengekspresikan diri individu dalam bentuk fisik, kognitif dan emosional saat bekerja. Didasarkan pada beberapa definisi *Work Engagement* yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa pengertian *Work Engagement* adalah situasi atau keadaan di mana karyawan menunjukkan komitmen, antusiasme, dan keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan karyawan. Keterlibatan ini diwujudkan melalui ekspresi fisik, kognitif, dan emosional saat bekerja. Karyawan yang *engaged* menemukan makna dalam pekerjaan akan memiliki rasa bangga dari dalam diri sendiri karena menjadi bagian dari sebuah organisasi tersebut dan berusaha keras mencapai tujuan serta visi organisasi secara keseluruhan. *Work Engagement* juga dikaitkan dengan keadaan positif, kepuasan, dan kesejahteraan yang dicirikan sebagai energi yang besar dan rasa memiliki yang berpengaruh terhadap pekerjaan. Menurut Bordon dan Motowidlo (1997), pekerja yang terlibat tidak semata-mata melaksanakan tugas-tugas pokok pekerjaannya, tetapi juga terlibat aktif dalam kemajuan sebuah organisasi. Oleh sebab itu, keterlibatan kerja dicirikan sebagai energi yang memiliki tingkatan tinggi dan rasa kesetiaan yang kuat terhadap pekerjaan seseorang.

Perusahaan dan organisasi memerlukan karyawan yang memiliki *Psychological Capital* Fachrian (2020) untuk dapat berjalan dengan baik. *Psychological Capital* adalah kapasitas psikologis individu untuk tumbuh dan berkembang, yang ditandai dengan efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan (Nugroho et al, 2013). Pendekatan ini berfokus pada aspek-aspek seperti *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* yang bertujuan mengoptimalkan

potensi individu (Syuhada, 2020). Luthans (2007) mendefinisikan *Psychological Capital* sebagai modal psikologi yang penting untuk perkembangan psikologi positif individu, dengan ciri-ciri: (1) kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang sulit (efikasi diri), (2) membuat pernyataan positif tentang kesuksesan saat ini dan masa depan (optimisme), (3) ketekunan dalam mencapai tujuan dan memimpin jalan menuju tujuan tersebut (harapan), serta (4) kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan (ketahanan). Dari definisi *Psychological Capital* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* adalah kondisi psikologis positif individu yang mengoptimalkan potensi diri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Hal ini meliputi aspek-aspek seperti *self-efficacy*, harapan, optimisme, dan ketahanan diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2021) mengenai *Psychological Capital* dan komitmen organisasi ASN menunjukkan bahwa *Psychological Capital* sebagai variabel bebas memiliki hubungan signifikan dengan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* pada ASN, semakin tinggi pula komitmen organisasi mereka. Selain itu, penelitian oleh Muhadi & Izzati (2020) yang meneliti *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement* menemukan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X, dengan *work engagement* yang sangat menonjol. Namun, penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena fokus pada peran antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada karyawan di PT X Semarang, Jawa Tengah. Perbedaan utamanya adalah lokasi dan subjek penelitian, yaitu karyawan di PT X Semarang, Jawa Tengah. Penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara *Psychological Capital* sebagai variabel bebas dan *Work Engagement* sebagai variabel terikat. Hipotesis penelitian ini adalah adanya peran *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada karyawan di PT X Semarang, Jawa Tengah.

Metode

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kuantitatif. Pelaksanaan penelitian dilakukan di PT X yang terletak di Semarang, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT X sebagai partisipan. Jumlah subjek penelitian terdapat sebanyak 23 orang dengan kriteria subjek yaitu karyawan tetap PT X dan memiliki minimal masa kerja 1 tahun. Penelitian ini menggunakan alat ukur skala *Psychological Capital* dikembangkan oleh Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ (2007) dan skala *Work Engagement* dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2006) yang telah diadaptasi oleh Qatrunnada (2019) ke Bahasa Indonesia. Jumlah aitem pada skala *Psychological Capital* adalah 15 aitem dan jumlah aitem pada skala *Work Engagement* adalah 9 aitem. *Psychological Capital* mempunyai beberapa aspek diantaranya aspek *Hope*, *Efficacy*, *Resiliency*, dan *Optimism* kemudian untuk *Work Engagement* mempunyai beberapa aspek antara lain *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. *Psychological Capital* memiliki sejumlah aitem berbunyi “Saat ini, saya merasa cukup sukses dalam bekerja”, “Saya percaya diri untuk menyampaikan informasi kepada tim kerja”, “Saya mampu mengatasi permasalahan kerja dengan berbagai cara”, dan “Saya optimis dengan pekerjaan saya di masa depan”. *Work Engagement* memiliki beberapa aitem yang berbunyi “Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi”, “Pekerjaan saya menginspirasi saya”, dan “Saya melibatkan diri secara mendalam dalam pekerjaan saya”. Koefisien reliabilitas *Psychological Capital* sebanyak 0,857 dan koefisien reliabilitas *Work Engagement* sebesar 0,950. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data berupa kuesioner dengan jenis skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji

normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji analisis regresi berganda. Metode analisis data memakai perangkat lunak *SPSS Statistics Versi 22*.

Hasil dan Pembahasan

A. Profil Demografi

Tabel 1.

Profil Demografi

	Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	18
	Perempuan	4
Usia	20 - 25 Tahun	15
	26 - 30 Tahun	5
	31 - 35 Tahun	2
Pendidikan Terakhir	SMA	11
	D3	2
	S1	9
Masa Kerja	< 5 Tahun	19
	> 5 Tahun	3

Pada tabel 1 di atas menyajikan secara rinci ciri-ciri atau karakteristik dari responden pada penelitian yang telah dilakukan ini. Dalam penelitian ini memiliki responden berjumlah 22 orang yang terdiri dari 18 orang (82%) merupakan karyawan berjenis kelamin laki-laki, sementara 4 orang (18%) berjenis kelamin perempuan. Responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 15 orang (68%), 26-30 tahun berjumlah 5 orang (22%), dan 31-35 tahun berjumlah 2 orang (9%). Responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 11 orang (11%), D3 berjumlah 2 orang (9%), dan S1 berjumlah 9 orang (41%). Responden dengan masa kerja <5 tahun 19 orang (86%) dan >5 tahun 3 orang (14%).

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan mengenai seberapa baik alat ukur dapat dipercaya dan seberapa tinggi indikator tersebut dapat menunjukkan variabel yang telah dibentuknya (Febrianti et al, 2023).

Tabel 2.

Reliability Statistics Skala Psychological Capital

Cronbach’s Alpha	N of Items
0,857	16

Pada tabel 2 di atas merupakan hasil dari pengujian reliabilitas yang menunjukkan bahwa variabel skala *Psychological Capital* memiliki nilai Cronbach’s Alpha 0,857 sementara nilai minimalnya adalah sebesar 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3.

Reliability Statistics Skala Work Engagement

Cronbach’s Alpha	N of Items
0,950	9

Pada tabel 3 di atas merupakan hasil dari pengujian reliabilitas yang menunjukkan bahwa variabel skala *Work Engagement* memiliki nilai Cronbach’s Alpha 0,950 sementara nilai minimalnya adalah sebesar 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

C. Uji Normalitas

Tabel 4.

Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov- Smirnov			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
.158	21	.186	.921	21	.091

Pada tabel 4 di atas merupakan hasil dari pengujian normalitas yang menunjukkan bahwa nilai signifikan (p) pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,158 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

D. Uji Linieritas

Uji linieritas dapat berguna untuk menentukan model regresi yang akan dipakai (Febrianti et al, 2023). Selain itu, dapat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat

hubungan yang linear antara variabel dependen dan variabel independen yang ingin diuji (Febrianti et al, 2023).

Tabel 5.

Hasil Uji Linieritas

			Mean Square	F	Sig.
TotalWE	Between	(Combined)	120,786	1,396	0,313
TotalPC	Groups	Linearity	400,526	4,630	0,60
		Deviation from Linearity	92,812	1,073	0,463
Within Groups					
Total					

Pada tabel 5 di atas merupakan hasil uji linieritas yang memiliki nilai sig 0,463 ($p > 0,05$) yang memiliki arti bahwa diperoleh hubungan linier yang signifikan.

E. Uji Multikolinieritas

Tabel 6.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	β	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,280	20,067		0,263	0,795		
TotalPC	0,706	0,335	0,436	2,112	0,048	1,000	1,000

Pada tabel 6 di atas merupakan hasil uji multikolinieritas yang menunjukkan bahwa pada variabel *Psychological Capital* memiliki nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,000 di atas 0,10 dan di bawah 10,00 yang mempunyai arti bahwa tidak terjadi/tidak ada indikasi multikolinieritas pada variabel ini.

F. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	β	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,246	10,218		0,24	0,981		
TotalPC	0,125	0,170	0,166	0,735	0,471	1,000	1,000

Pada tabel 7 di atas merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai signifikan pada variabel *Psychological Capital* senilai 0,471 di atas 0,05 sehingga mempunyai arti bahwa tidak terjadi/tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

G. Uji Regresi Linear Berganda

1. Uji F

Tabel 8.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	400,526	1	400,526	4,459	0,048
Residual	1706,617	19	89,822		
Total	2107,143	20			

Pada tabel 8 di atas merupakan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikan 0,048 < 0,05 yang memiliki arti bahwa diperoleh adanya pengaruh atau peran *Psychological Capital* kepada *Work Engagement*.

2. Uji T

Tabel 9.

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	β	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,280	20,067		0,263	0,795
TotalPC	0,706	0,335	0,436	2,112	0,048

Pada tabel 9 di atas merupakan hasil uji T yang menunjukkan bahwa *Psychological Capital* kepada *Work Engagement* memiliki pengaruh 0,706 sehingga berartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Temuan utama penelitian ini adalah *psychological capital* di PT X Semarang, Jawa tengah, mempunyai dampak besar terhadap *work engagement* karyawan. Nilai signifikan sebesar 0,048 ($p < 0,5$) menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *work engagement* berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya persamaan $Y = 5,280 + 0,706X$ terdapat pada data penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu aspek *psychological capital*, akan terjadi pula peningkatan *work engagement* sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* seseorang yang ditunjukkan dengan tingkat energi yang tinggi dan rasa memiliki yang kuat terhadap profesinya, mempunyai dampak yang besar terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan, dan kesejahteraannya. Individu biasanya lebih bersemangat, produktif, tahan terhadap stres, dan puas dengan pekerjaan mereka sebagai karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Hariyadi (2019) yang menyatakan bahwa *psychological capital* mempunyai dampak positif yang besar terhadap *work engagement*. Menurut teori ini, *work engagement* masing-masing meningkat seiring dengan *psychological capital* dan menurun seiring dengan pengaruh *psychological capital* pula. Temuan lainnya oleh Oktavia et al, (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan keterlibatan kerja bagi pekerja milenial di Malang. Kemudian, pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Timss & Bakker (dalam Gustitia, 2019) ketika dikatakan bahwa seseorang dengan *psychological capital* yang kuat biasanya memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengubah tempat kerja misalnya, dengan melaksanakan pekerjaan baru yang selaras dengan rasa efikasi diri pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pekerja dengan *psychological capital* yang tinggi akan terlibat penuh dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Orang-orang dengan *psychological capital* yang kuat juga akan lebih mudah mengelola berbagai skenario yang muncul di tempat kerja, sehingga memungkinkan mereka menangani atau mengatasi stres terkait pekerjaan secara efektif. Hal ini didukung oleh penelitian Hariyadi (2019) bahwa *psychological capital* terhadap *work engagement* kerja pekerja sebesar 34,1%. Senada dengan penelitian Aditama & Wibowo (2022) yang menunjukkan bahwa *psychological capital* mempunyai pengaruh positif yang kuat terhadap *work engagement* karyawan. Berdasarkan temuan mereka, *psychological capital* mempengaruhi *work engagement* karyawan sebesar 40%, dan 60% sisanya berasal dari faktor lain. Pentingnya *psychological capital* dalam meningkatkan *work engagement* sejalan dengan

pendapat Amalia & Hadi (2019) yaitu karyawan dengan efikasi diri, harapan, dan optimisme yang tinggi, maka akan timbul rasa percaya pada pekerjaan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya, mempunyai harapan yang maksimal terhadap pekerjaannya, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan. Semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi pula *work engagement*. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh teori sebelumnya yang menyatakan bahwa *psychological capital* yang tinggi, maka akan diikuti pula kenaikan *work engagement* (Suheryanto & Hatta, 2022). Karyawan yang memiliki modal psikologis yang kuat biasanya memiliki keterikatan yang juga kuat. Hal ini mendukung temuan penelitian Pradini & Nurwidawati (2023) yang menunjukkan bahwa masyarakat memiliki ketahanan dalam menghadapi kesulitan, mampu menjalankan tugas dengan efisien, penuh harapan terhadap masa depan, dan tangguh dalam menghadapi tantangan. Temuan ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara *psychological capital* dan *work engagement* di tempat kerja. Tingkat *work engagement* seorang karyawan meningkat seiring dengan *psychological capital*. Sebaliknya, karyawan akan kurang terlibat dalam pekerjaan ketika *psychological capital* mereka lebih rendah.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pengolahan data responden, dapat menunjukkan bukti bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara peran *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT X Semarang, Jawa Tengah. Setelah melakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa *psychological capital* mempunyai pengaruh yang cukup tinggi. Artinya semakin tinggi modal psikologis karyawan maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Mengoptimalkan keadaan psikologis individu secara positif terbukti membantu menyelesaikan tugas yang tentunya merupakan tanggung jawab setiap karyawan. Dengan demikian, temuan tersebut dapat dijadikan sebagai program atau sarana peningkatan dan pengembangan pegawai yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh work design characteristics, career growth, dan psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10-24.
- Anggraini, G. (2021). Hubungan psychological capital dengan komitmen organisasi pada aparatur sipil negara. *Cognicia*, 9(2), 121–129.
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019, August). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 10, No. 1, pp. 777-788).
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bordon, W.C and S.J Motowidlo. (1997). *Human Performance: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fachrian, Arif. (2020). Gambaran Psychological Capital Dan Work Engagement. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, Volume 1 (Nomor 1):9 Halaman.

- Febrianti, I., Simatupang, M., & Wulandari, C. R. (2023). Pengaruh Work-study conflict dan Optimisme Terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Ormawa di Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 21(2).
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004-1013
- Haratua, C. S., Thilal, D. R., & Cahyani, W. D. (2023). Analisis pengembangan sumber daya manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan PT. Rahardja Ekalancar). Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3), 923-935.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital : Measurement An Relationship With Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, In Press
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). The Relationship Between Psychological Well-Being and Work Engagement in Inpatient Installation Nurses. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(03).
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan pt. bank mega regional area Semarang. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 192-202.
- Pradini, D. A., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 176–189.
- Putri, R. D., & EG, I. A. M. (2023). The Influence Of Work Engagement And Organizational Culture On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong District. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 685-698.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis perceived organizational support, dukungan atasan dan work engagement terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71-85.
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 426-433
- Suheryanto, A. P. P., & Hatta, M. I. (2022, January). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work engagement pada Karyawan Milenial. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 1, pp. 293-301).
- Syuhada, M. N. (2020). Psychological Capital Dan Faktor Keberhasilan Pemberdayaan Ekonomi Pada Komunitas Usaha Batik. *Jurnal Ecopsy*, 7(1).
- Yunani, A., Supriyadi, E., Gunadi, T., & Supriyadi, D. (2020). Pemetaan Proses Bisnis Untuk Memudahkan Penilaian Kinerja Koperasi; Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan: Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga*, 20(01), 36–46.