

Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Jakabaring Sport City

The relationship between Psychological Capital and Work Engagement in PT Employees. Jakabaring Sport City

Nopa Sintia^(1*) & Desy Arisandy⁽²⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia

Disubmit: 20 Februari 2024; Diproses: 11 Maret 2024; Diaccept: 28 Maret 2024; Dipublish: 02 April 2024

*Corresponding author: puspa.rahman@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) adalah pusat dari semua jenis organisasi, dan visi serta tujuan mereka semua dirancang untuk membantu mereka mencapai tujuan tertentu. Di antara sumber daya lainnya, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dan strategis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, memberikan informasi serta menjelaskan secara empiric dan konseptual hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada karyawan PT. Jakabaring Sport City. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana penelitian tersebut menggunakan pengambilan data di dalamnya. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengambil data yaitu menggunakan angket berupa skala *Work Engagement* dan skala *Psychological Capital*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hubungan antara *Work Engagement* dan *Psychological Capital* yang melibatkan 78 karyawan PT. Jakabaring Sport City. Hasil hitung statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *Work Engagement* dan *Psychological Capital* pada karyawan PT. Jakabaring Sport City. Analisis ini dilakukan menggunakan regresi sederhana. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $R = 0,805$ dengan nilai $R\text{ Square} = 0,648$ dan $P = 0,000$. Nilai Korelasi (r^2) antara *Work Engagement* dan *Psychological Capital* yaitu sebesar 0,648 atau 64,8%. Sementara itu 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliti.

Kata Kunci: *Work Engagement, Psychological Capital, Karyawan.*

Abstract

Human resources (HR) are at the center of all types of organizations, and their vision and goals are all designed to help them achieve specific goals. Among other resources, human resources (HR) play a very important and strategic role. The aim of this research is to find out, provide information and explain empirically and conceptually the relationship between Psychological Capital and Work Engagement in PT employees. Jakabaring Sport City. This research uses quantitative research methods where the research uses data collection in it. The technique used by researchers to collect data is using a questionnaire in the form of the Work Engagement scale and the Psychological Capital scale. Based on research conducted by researchers regarding the relationship between Work Engagement and Psychological Capital involving 78 employees of PT. Jakabaring Sport City. The results of statistical calculations show that there is a very significant relationship between Work Engagement and Psychological Capital in PT employees. Jakabaring Sport City. This analysis was carried out using simple regression. These results can be seen from the correlation coefficient value of $R = 0.805$ with the value of $R\text{ Square} = 0.648$ and $P = 0.000$. The correlation value (r^2) between Work Engagement and Psychological Capital is 0.648 or 64.8%. Meanwhile 35.2% was influenced by other variables not examined by the researchers.

Keywords: *Work Engagement, Psychological Capital, Employees.*

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i1.274>

Rekomendasi mensitasi :

Sintia, N. & Arisandy, D. (2024), *Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Jakabaring Sport City. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (1): 240-252.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi baik itu perusahaan maupun institusi tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya manusianya. Sumber motivasi utama perusahaan dalam menjalankan operasinya adalah sumber daya manusianya. Sama halnya dengan hal ini di dalam organisasi perusahaan atau industri kemampuan industri untuk tumbuh atau menyusut bergantung pada basis sumber daya manusianya. Salah satu hal terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan kelangsungan hidup dan kesuksesan mereka di masa depan adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif. Setiap organisasi pasti berharap bahwa sumber daya manusianya akan membantu bisnis mencapai kesuksesan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah pusat dari semua jenis organisasi, dan visi serta tujuan mereka semua dirancang untuk membantu mereka mencapai tujuan tertentu. Di antara sumber daya lainnya, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dan strategis. Tidak mungkin menggunakan atau mengelola sumber daya lain tanpa sumber daya manusia. Pandangan umum yang berlaku adalah bahwa kegiatan operasional perusahaan terkait erat dengan sumber daya manusianya. Mempertahankan kemampuan orang untuk berfungsi dengan baik dan efisien merupakan hal yang penting bagi perusahaan Sutrisno (2021). Semua tujuan dan sasaran perusahaan akan berhasil dicapai apabila seluruh personilnya memenuhi persyaratan yang diperlukan. Sumber daya manusia dapat membantu perusahaan dengan tenaga, kemampuan, kreativitas, dan kerja kerasnya, seperti halnya uang awal

Sudibya & Sudharma (Hidayat dkk., 2023). Menurut statistik tertentu, pekerja yang tidak memenuhi standar organisasi dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan etos kerja bisa jadi tidak memiliki etos kerja yang kuat, yang berujung pada kinerja di bawah standar.

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Pertumbuhan organisasi yang sangat pesat memberikan dampak pada berbagai bidang kehidupan manusia salah satunya yaitu persaingan bisnis atau persaingan di bidang industri. Salah satu perusahaan yang mengelola sumber daya manusia adalah PT. Jakabaring Sport City (PT. JSC) yang merupakan perusahaan olahraga dan rekreasi yang didirikan dengan visi Gubernur Provinsi Sumatera Selatan untuk membuat kawasan olahraga modern bertaraf internasional yang "*smart*" dan "*green*".

Produktivitas karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan di era globalisasi dan persaingan perusahaan yang semakin ketat. Persaingan bisnis dan persaingan di sektor industri merupakan dua bidang kehidupan manusia yang terkena dampak dari pesatnya pertumbuhan organisasi. Salah satu bisnis yang menangani sumber daya manusia adalah PT Jakabaring Sport City, sebuah organisasi olahraga dan rekreasi yang didirikan dengan tujuan untuk membangun kompleks olahraga internasional yang mutakhir "*green*" dan "*smart*" oleh gubernur provinsi Sumatera Selatan. PT Jakabaring Sport City (JSC) dibangun dimulai pada tahun 2001, berlanjut hingga PON 2004, dan diperluas lagi untuk Sea Games 2011 dan Asian Games 2018. Badan

Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Selatan awalnya mengawasi kawasan JSC. Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan memutuskan untuk membentuk Badan Usaha Milik Daerah yang otonom dengan kapasitas untuk mengelola Kawasan JSC secara profesional dalam rangka meningkatkan efisiensi pengelolaannya. Berlokasi di Jalan Gub H Bastari, 15 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30251, Jakabaring Sport City menyediakan kompleks olahraga yang canggih bagi warga setempat dan pengunjung dengan berbagai fasilitas rekreasi. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam mencapai visi dan misi PT Jakabaring Sport City, yaitu menjadi mitra terbaik bagi para investor di Asia. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya yang lebih terfokus dalam pengembangan sumber daya manusia secara konsisten dan berkesinambungan. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pendukung keunggulan PT Jakabaring Sport City.

Guna mempertahankan dan menunjang berkembangnya kualitas tempat agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, PT. Jakabaring Sport City tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang handal, namun juga mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja, atau dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Pranasari (2019) *Work Engagement* penting bagi perusahaan,

karena *work engagement* dengan pekerjaan berpengaruh terhadap *performa* kerja seseorang. Semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap perusahaan, *performa* kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Banyak kalangan berpendapat bahwa *work engagement* harus menjadi perhatian serius oleh eksekutif di bidang sumber daya manusia maupun eksekutif puncak agar perusahaan dapat bertahan pada masa gejolak ekonomi tersebut.

Pada 04 Agustus 2021, karyawan PT. Jakabaring Sport City melakukan mogok kerja, karena PT. Jakabaring Sport City mengalami keterlambatan. Memberikan upah gaji kepada 197 karyawannya. Hal ini di benarkan oleh direktur utama PT. Jakabaring Sport City. Menurut direktur utama ibu MP menyatakan bahwa pada saat itu minimunnya pendapatan dari manajemen sehingga membuat gaji karyawan terlambat selama 10 bulan. Direktur utama mengatakan setelah perhelatan Asia Games pada tahun 2018 PT. Jakabaring Sport City tidak ada lagi pemasukan. Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan tidak lagi membiayai seluruh operasional PT. Jakabaring Sport City ini. Ibu MP menjelaskan bahwasanya gaji karyawan hanya di kurangi bukan tidak di bayar sama sekali selama 10 bulan, hal ini dilakukan untuk membayar listrik dan lain-lain. Pada masa pandemic karyawan PT. Jakabaring Sport City tidak ada yang di kurangi sampai dengan gaji mereka di kasih full kembali. Karena hal ini MP mengaku akan mengakomodasi semua tuntutan para karyawannya, untuk membayar semua tunggakan, serta akan menaikkan gaji karyawan sesuai dengan upah minimum kota (UMK) palembang.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 23 November 2023 bersama N karyawan PT. Jakabaring Sport City yang telah lama bekerja kurang lebih 5 tahun mengakui bahwa karyawan selalu saling merangkul dan saling support dalam melakukan pekerjaan mereka. Pada saat Karyawan PT. Jakabaring Sport City melakukan mogok kerja diakui masih banyak karyawan yang membantu untuk meminta bantu kepada perusahaan lain dan pemerintah supaya bisa menstabilkan pemasukan perusahaan supaya membayar upah gaji yang menunggak. Pada saat permasalahan muncul karyawan saling membackup dalam bekerja, serta saling memberikan saran dan masukan untuk motivasi kedepannya agar tidak melakukan kesalahan yang berulang-ulang, Fenomena yang terjadi di lapangan.

Kahn (Bakker & Leiter, 2010) *work engagement* berkaitan dengan bagaimana pengalaman psikologis kerja dan konteks kerja membentuk proses orang-orang yang hadir dan tidak hadir selama pelaksanaan tugas-tugas individu mencapai hal ini melalui ekspresi dan penggunaan diri yang di sukai dalam hubungan dengan tugas dan orang lain secara pribadi dan aktif penuh dalam menjalankan peran.

Schaufeli & Taris (Bakker & Leiter, 2010) ciri-ciri *work engagement* yaitu : 1. Perilaku semangat yang ditandai dengan tingkat energy dan ketahanan mental yang tinggi pada saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam bekerja, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. 2. Perilaku yang mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, dan merasakan arti penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. 3. Memiliki perilaku konsentrasi penuh dan

kegembiraan dalam bekerja, dimana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang ada dilapangan pada saat wawancara dilakukan oleh penulis pada lima staf karyawan pada tanggal 14 Juni 2023, A berprofesi sebagai *supervisor* menyatakan bahwa selama bekerja A merasa senang dan semangat namun terkadang berada pada *fase* lelah dengan rutinitas pekerjaannya. Namun A merasa bangga dengan pekerjaannya yang sekarang karena bisa bekerjasama dengan orang-orang yang professional dari berbagai negara dan bisa membanggakan orang tua. Relasi dengan rekan kerja sangat baik hanya saja terkadang dalam menjalankan tugas, A merasa sering jenuh ketika tidak ada *event* atau setelah menyelesaikan pekerjaannya. A merasa bahwa dirinya akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja kerjasama antara tim, misalkan A di minta atasan untuk mengkoordinasikan ke bawahan untuk kerjasama dalam mengerjakan *event-event* yang ada. Menurut A kerjasama tim yang mereka punya memiliki nilai tersendiri di dalam diri mereka. A juga merasa adanya perubahan dalam setiap pekerjaan yang ada karena karyawan selalu menghadapi tantangan dengan berbagai macam solusi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada subjek B yang di jumpai di PT. Jakabaring Sport City Palembang, subjek B (*Personal Communication*, 14 Juni 2023) adalah karyawan yang bekerja di staf personalia. B menyatakan bahwa pada saat B bekerja melakukan rekapitulasi absensi kehadiran karyawan. B memiliki atasan yang sangat disiplin waktu dan teliti

pada setiap pekerjaan, sehingga membuat B sering kali mendapatkan masalah dengan apa yang dia kerjakan karena B kurang teliti dalam bekerja. Tapi hal ini tidak membuat B patah semangat dan tetap mendedikasikan dirinya di dalam pekerjaannya. Selama bekerja B merasa banyak karyawan lain yang selalu memberikannya semangat kerja, B juga merasa bahagia memiliki tim kerjasama yang sangat baik. B juga merasa meski dirinya sering mendapatkan masalah tetapi B tidak merasakan tekanan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan subjek C yang di jumpai di PT. Jakabaring Sport City Palembang, subjek C (*Personal Communication*, 14 Juni 2023) C merupakan karyawan di bidang umum & SDM yang bertugas untuk mengurus seluruh kendaraan termasuk kendaraan *golf* (mobil listrik), C merasa pekerjaan ini hal yang simple karena untuk sekarang C sangat fokus dan menyayangi pekerjaannya dan menganggap perusahaan sebagai rumah sendiri. Relasi kerja bersama karyawan sangat baik dan C merasa membuat keluarganya bangga dengan pekerjaannya yang C lakukan sekarang. Hal tersebut berkaitan dengan ciri-ciri *work engagement*.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada subjek D yang dijumpai di PT. Jakabaring Sport City Palembang, subjek D (*Personal Communication*, 14 Juni 2023) D adalah salah satu staf karyawan keuangan dimana D bertugas untuk menganalisis keuangan dan membuat laporan tentang pembiayaan. D bekerja sudah cukup lama di PT. Jakabaring Sport City, selama D bekerja dia merasa sangat bahagia dengan pekerjaannya dan lingkungannya. Menurut D karyawan

selalu saling support dalam segala hal, selain bahagia D juga sangat merasa nyaman terhadap lingkungan kantor karena menurut D karyawan kantor sudah seperti rumah sendiri.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada subjek E yang dijumpai di PT. Jakabaring Sport City Palembang, subjek E (*Personal Communication*, 14 Juni 2023) E bekerja sebagai asisten *supervisor* yang bertugas membuat perencanaan terkait perbaikan pemeliharaan di sekitar gedung pengelola/kantor pengelola serta memberikan arahan terkait penggunaan asset-aset kantor pengelola. Selama E bekerja dia sering merasakan kelelahan dan terkadang E merasakan bosan pada saat bekerja, tetapi hal itu tidak menutup kemungkinan bahwa E juga merasakan semangat kerja ketika hendak melakukan pengecekan mengenai asset-aset atau gedung pengelola mengenai hal apa saja yang akan di perbaiki. Selain itu, juga merasa bangga akan dirinya untuk bisa berada di bagian asisten *supervisor* karena menurutnya itu adalah hal yang sangat besar dan banyak di inginkan oleh karyawan lainnya. Oleh karena itu, sebosan apapun dan setelah apapun E dia akan tetap merasa semangat untuk menjalani hari-harinya di dalam pekerjaannya. E juga menjelaskan bahwa selama dia bekerja di PT. Jakabaring Sport City E banyak mendapatkan pengalaman-pengalaman yang sangat luar biasa, dimana E juga bisa memperdalam dunia perolahraga dimana hal itu sangat diminatinya sejak lama.

Berdasarkan hasil angket awal penelitian pada tanggal 23 November 2023 melalui penyebaran link *google form*, memperoleh 50 responden yang merupakan karyawan PT. Jakabaring Sport City.

Pada penyebaran angket awal terdapat 50% perilaku semangat kerja karyawan, 88% karyawan yang memiliki perilaku keterlibatan kerja dengan rasa bangga, dan 86% karyawan yang memiliki perilaku konsentrasi dalam bekerja.

Bakker & Demerouth (Bakker & Leiter, 2010) berpendapat tuntutan kerja yang tinggi memiliki dampak terhadap *work engagement* dan psikologis karyawan misalnya beban kerja, lingkungan, ketegangan kerja. Penelitian tentang *work engagement* sangat penting dilakukan terutama pada PT. Jakabaring Sport City karena untuk mengetahui tingkat *work engagement* karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. *Work engagement* pada karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya, tetapi terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi *work engagement*.

Schaufeli & Bakker (Sweetman & Luthans, 2010) salah satu bentuk *work engagement* yaitu *psychological capital* yang menjadi faktor inti tingkat tinggi yang terdiri dari tiga kontribusi yang saling terikat yaitu kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *work engagement* tersebut adalah: 1. Model JD-R merupakan singkatan dari *job demands* dan *job resources*, Model terintegrasi dengan *work engagement* dan tidak dapat di pisahkan. Dari ciri dan aspek *work engagement* tersebut di pengaruhi oleh dua faktor yaitu *job resources* dan *Psychologycal Capital*. Faktor pendorong tersebut di jelaskan dalam model JD-R, Faktor yang *job resources*, berfokus pada hal-hal individu positif seperti dalam hal tujuan yang akan di capai, mengurangi tekanan dan mengembangkan diri. *Job resources* juga lebih berkaitan dengan

organisasi individu sehingga individu merasa nyaman dengan organisasi yang diikuti. 2. Faktor *psychological capital* yang berfokus dan evaluasi diri yang positif dan kemampuan diri untuk mengontrol dan memberikan dampak yang sukses bagi lingkungan

Bakker & Demenrouti (Bakker & Leiter, 2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu: 1. *Jobs Demands* (Tuntutan Pekerjaan) merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. 2. *Job Resource* (Sumber Daya Pekerjaan) merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan personal individu. 3. *Psychologycal capital* (Sumber Daya Pribadi) berhubungan erat dengan *work engagement* yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja. Beberapa tipikal *psychological capital* sebagai sumber daya pribadi yaitu : *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Optimism* (optimism) berkaitan dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya. *Personality* kepribadian adalah organisasi-based *self-esteem* yang di definisikan sebagai tingkat keyakinan

anggota organisasi bahwa karyawan dapat memuaskan kebutuhan dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. *Psychological capital* ini lebih terfokus pada hubungan individu yang positif, yang memiliki faktor pendorong terdiri dari *self-efficacy, hope, optimism, dan resiliency*. Empat faktor pendorong ini secara tidak langsung berkaitan dengan hubungan *psychological capital* dengan *work engagement*.

Bakker dan Demerouti (Candra dkk., 2020) *psychological capital* dapat diartikan sebagai aspek psikologis pada individu yang berhubungan dengan kemampuan manipulasi, rasa gembira, mengontrol dan mampu berdampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan pada karyawan yang ditandai dengan 4 faktor, yaitu efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi.

Menurut Luthans, Youssef & Avolio (Fachrian, 2020) *psychological capital* merupakan hal positif psikologis yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna membantu individu tersebut untuk dapat berkembang, yang ditandai oleh beberapa ciri-ciri sebagai berikut: 1. Percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan, 2. Memiliki pengharapan positif tentang keberhasilan saat ini dan di masa yang akan datang, 3. Tekun dalam berharap untuk berhasil, dan 4. Tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan hingga mencapai kesuksesan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dilapangan, pada tanggal 15 juni 2023 bersama Dua orang staf karyawan PT. Jakabaring sport city. F mengatakan bahwa pada masa pandemic memang benar adanya keterlambatan atas gaji yang harus mereka terima. Hal ini

membuat banyak karyawan yang melakukan mogok kerja meskipun begitu, F mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang tetap memiliki keyakinan dan bertahan bekerja di PT. Jakabaring Sport City karena melihat ketegasan direktur utama PT. Jakabaring Sport City pada saat menyelesaikan masalah yang ada, F mengatakan bahwasanya direktur utama PT. Jakabaring Sport City tidak hanya mengungkapkan saja tetapi juga bertindak dengan apa yang di inginkan karyawan mengenai gaji yang harus di terima mereka.

Sementara itu menurut G, karyawan PT. Jakabaring sport city masih banyak yang memiliki harapan untuk kemajuan PT. Jakabaring Sport City. G mengatakan meski di tengah-tengah permasalahan yang ada karyawan tetap selalu optimis dan semangat dengan apa yang mereka kerjakan, Karena kebanyakan dari mereka mengatakan pada masa sekarang sangat sulit untuk mencari pekerjaan dimana rentang usia yang sudah mulai menua. G mengatakan karyawan PT. Jakabaring Sport City semakin tahun semakin maju meskipun beberapa bulan yang lalu pihak pemerintah membatalkan piala dunia U20 yang akan dilakukan di Glora Sriwijaya Sport City. Karyawan tidak patah semangat dan mereka tetap percaya diri untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, karyawan tetap yakin meski banyaknya acara yang di batalkan oleh pihak kerjasama PT. Jakabaring Sport City pasti akan ada pengantinya yang jauh lebih besar dari sebelumnya.

Tabel 1. Rangkuman Karyawan Tetap PT. Jakabaring Sport City

No	Karyawan Tetap	Jumlah	%
1	Laki-Laki	70	68.6 %
2	Perempuan	8	7.84 %
Total		78	100%

Hal ini di perkuat dengan penyebaran angket awal melalui *google form* pada tanggal 23 November 2023 dengan responden 50 karyawan terdapat 88% karyawan yang memiliki perilaku percaya diri, 96% karyawan yang memiliki harapan dalam pekerjaan, 88% Karyawan yang memiliki perilaku optimisme pada pekerjaan, dan 96% karyawan yang bertahan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Juniartika dkk., (2023) di Sumatera Barat, menunjukkan hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* dimana hal ini di buktikan bahwa karyawan yang memiliki *psychological capital* yang rendah berjumlah 19 orang (11%), karyawan yang memiliki *psychological capital* yang sedang berjumlah 107 orang (71%), dan karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi berjumlah 26 orang (17%). Sementara itu karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah berjumlah 9 orang (6%), karyawan yang memiliki *work engagement* yang sedang berjumlah 119 orang (79%), dan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi berjumlah 22 orang (14%). Besarnya sumbangan *psychological capital* terhadap *work engagement* adalah sebesar 58,8% dan 41,2% lagi dipengaruhi sumbangan variabel lain, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Selanjutnya diteruskan oleh penelitian Difina Aldiza Pradini, Desi Nurwidawati (2023) yang menyatakan bahwa adanya hipotesis dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X”

diterima. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji korelasi pearson product moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,725 ($r=0,725$), hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antar variabel dengan arah yang positif atau berbanding lurus. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *psychological capital* yang dimiliki, maka semakin rendah pula *work engagement* karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana Hubungan *Psychologycal Capital* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Jakabaring Sport City Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mana metode penelitian tersebut menggunakan pengambilan data didalamnya. Metode yang digunakan peneliti untuk mengambil data adalah menggunakan angket yang berupa skala *Work Engagement* dengan *Psychologycal Capital*. Skala ini berisikan dua bentuk pertanyaan yang mana pertanyaan tersebut ada yang bersifat mendukung (*Favourable*) dan pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*Unfavourable*).

Skala yang digunakan dalam penelitian skala likert dimana subjek diminta untuk memilih salah satu dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia. Skala likert yaitu skala yang dipakai untuk penelitian mengukur sikap dan pendapat.

Saifuddin (2020) menyatakan Skala likert yang dibuat dalam bentuk checklist dan kuesioner. Dalam skala ini ada 5 alternatif yang sering kali di gunakan yaitu SS (Sangat Setujuh), S (Setujuh), N (Netral), TS (Tidak Setujuh), dan STS (Sangat Tidak Setujuh). Setiap pilihan tersebut memiliki skor masing-masing tergantung dari jenis aitem, apakah *favorable* atau *unfavorable*. Penilaian untuk pertanyaan yang mendukung (*favorable*) disebarkan dengan kesatuan sebagai berikut : SS (Sangat Setujuh) diberikan skor 5, S (Setujuh) diberikan skor 4, N (Netral) diberikan skor 3, TS (Tidak Setujuh) diberikan skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setujuh) diberikan skor 1. Sedangkan untuk penilai pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*) disebarkan dengan kesatuan sebagai berikut: SS (Sangat Setujuh) diberikan skor 1, S (Setujuh) diberikan skor 2, N (Netral) diberikan skor 3, TS (Tidak Setuju)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 78 responden pada karyawan PT. Jakabaring Sport City, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	P	Ket.
Work Engagement	0,64	0,200	Normal
Psychological Capital	0,70	0,200	Normal

Berdasarkan tabel di atas, bahwa hasil kedua data yang diperoleh melalui alat ukur yang dibuat peneliti berdistribusi normal karena memenuhi kaidah $p > 0,05$ dapat dilihat dari nilai p alat ukur tersebut yaitu *Work Engagement* $p = 0,200$ ($p > 0,05$) dengan KS-Z 0,64 dan *Psychological Capital* $p = 0,200$ ($p > 0,05$) dengan KS-Z 0,70.

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Ket.
Work Engagement (Y) dan Psychological Capital (X)	1,677	0,075	Linier

Berdasarkan tabel diatas nilai F adalah koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai $F = 1,677$ dan $P = 0,075$. Nilai $P = 0,075 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara *Work Engagement* dan *Psychological Capital*.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	R	R ²	P	Ket.
Work engagement dan Psychological Capital	0,805	0,648	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil korelasi antara variabel *Work Engagement* dan *Psychological Capital* yaitu $R = 0,805$ dengan nilai R Square = 0,648 dan $P = 0,000$ dimana $P < 0,05$ yang berarti kedua variabel memiliki korelasi positif yang signifikan pada karyawan PT. Jakabaring Sport City. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana yang hasilnya menunjukkan bahwa adanya penerimaan terhadap hipotesis yang di ajukan dengan taraf kesalahan 0,05. Nilai Korelasi (r^2) antara *Work Engagement* dan *Psychological Capital* yaitu sebesar 0,648 atau 64,8%. Sementara itu 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliti.

Tabel 5. Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805a	.648	.644	14.719

Kemudian Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,805 serta nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,644. Artinya *Psychological Capital* dan *Work Engagement* mempunyai hubungan yang signifikan 64,8%. Sementara itu 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliti.

Tabel 6. Deskriptif Data Penelitian

	Mean	Std. Deviation	N
Work Engagement	117.18	24.656	78
Psychological Capital	115.29	24.682	78

Dari tabel 6 diperoleh nilai SD (standar deviasi) Work Engagement 24.656, dan Psychological Capital nilai SD (standar deviasi) 24,682.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai *Work Engagement* dengan *Psychological Capital* sebanyak 78 subjek penelitian yang merupakan karyawan PT. Jakabaring Sport City Palembang. Hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa terhadap hubungan positif antara *Work Engagement* dan *Psychological Capital* pada karyawan PT. Jakabaring Sport City, dikatakan hubungan positif karena dua variabel yang berkorelasi itu berjalan dengan arah yang searah, atau sejalan. Hal ini berarti semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki karyawan PT. Jakabaring Sport City maka semakin tinggi *Work Engagement* yang dimiliki karyawan tersebut, berlaku juga sebaliknya jika karyawan memiliki *Psychological Capital* yang rendah maka *Work Engagement* yang dimiliki karyawan tersebut juga rendah.

Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r = 0,805$ dengan nilai signifikansi $P = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *Work Engagement* dan *Psychological Capital* pada karyawan PT. Jakabaring Sport City. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan PT. Jakabaring Sport City yang menyakini bahwa karyawan sangat terikat dengan

pekerjaannya. Hasil penelitian di atas sesuai dengan pendapat Bakker & Demerouti (Bakker & Leiter, 2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu : 1. *Jobs Demands* (Tuntutan Pekerjaan) 2. *Job Resource* (Sumber Daya Pekerjaan) 3. *Psychological capital* (Sumber Daya Pribadi).

Penelitian yang serupa dilakukan oleh Luthans (Pratiwi dkk., 2023) menyatakan bahwa salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital*. Apabila aspek-aspek dalam *Psychological capital* memiliki nilai yang rendah, di khawatirkan berpotensi mengurangi *work engagement* karyawan terhadap pekerjaannya. Jika *Psychological capital* tinggi maka karyawan memiliki potensi yang tinggi pula. Nugroho (Shafira, 2021) menyatakan bahwa *Psychological Capital* pada karyawan akan menimbulkan perilaku sikap percaya diri, optimoism dan bekerja, memiliki motivasi tinggi dalam bekerja serta memiliki sikap tidak mudah putus asa sehingga apapun masalah yang muncul dalam pekerjaan dapat di atasi oleh karyawan.

Secara keseluruhan nilai korelasi antara *Work Engagement* dengan *Psychological Capital* $R^2 = 0,648$ atau 64,8% masih terdapat 35,2% pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *Work Engagement* namun tidak diteliti oleh peneliti. Besarnya korelasi antara *Work Engagement* dengan *Psychological Capital* dapat di temukan di penjelasan Schaufeli & Bakker (Sweetman & Luthans, 2010) menunjukkan bahwa salah satu bentuk *work engagement* yaitu

psychological capital yang menjadi faktor inti tingkat tinggi yang terdiri dari tiga konstribusi yang saling terikat.

Berdasarkan kategorisasi nilai rata-rata antara laki-laki dan perempuan, hasil menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki *Work Engagement* yang tinggi serta memiliki *Psychologycal Capital* yang tinggi. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Bakker dan Demerouti (Candra dkk., 2020) *psychological capital* dapat diartikan sebagai aspek psikologis pada individu yang berhubungan dengan kemampuan manipulasi, rasa gembira, mengontrol dan mampu berdampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan pada karyawan yang ditandai dengan 4 faktor, yaitu : Efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi.

Berdasarkan deskripsi kategorisasi data *Work Engagement* menunjukkan dari subjek 78 sample dijadikan subjek penelitian, terdapat 43 karyawan tetap atau 55,1% yang memiliki tingkat *Work Engagement* tinggi, dan terdapat 35 karyawan tetap atau 44,9% yang memiliki tingkat *Work Engagement* rendah. Dapat di simpulkan dari hasil analisa diatas, karyawan PT. Jakabaring Sport City memiliki *Work Engagement* yang tinggi dan sebagian *Work Engagement* yang rendah.

Berdasarkan hasil deskripsi kategori *Psychologycal Capital* menunjukkan dari sebanyak 78 sample yang di jadikan subjek penelitian, terdapat 52 atau 52,6% karyawan tetap yang memiliki *Psychologycal Capital* yang tinggi dan terdapat 37 atau 47,4% karyawan tetap yang memiliki *Psychologycal Capital* yang rendah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh oleh Putri Salsabilah (2023), dengan judul

“Hubungan antara *Psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan Produksi PT.X”. berdasarkan hasil uji hipotesis dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Hal ini dapat dimaknai bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi “terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT.X” dapat diterima. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,634 ($r=0,634$) yang artinya hubungan korelasi antar variabel termasuk dalam kategori kuat dan bersifat searah. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *work engagement* nya, begitupun sebaliknya apabila semakin rendah *psychological capital*, maka akan semakin rendah juga *work engagement* pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Pradini & Nurwidawati (2023) dengan judul “Hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT.X”. hasil dari penelitian ini dapat di simpulkan bahwa adanya hubungan yang yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji korelasi pearson product moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,725 ($r=0,725$), hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antar variabel dengan arah yang positif atau berbanding lurus. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan.

Sebaliknya, semakin rendah tingkat *psychological capital* yang dimiliki, maka semakin rendah pula *work engagement* karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa Work Engagement dan Psychological Capital Pada Karyawan PT. Jakabaring Sport City memiliki korelasi yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, C. F., & Jannah, M. (2021). Perbedaan Psychological Capital Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri "X." Vol. 8 No. 8.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas (4 ed.).
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement A handbook Of Essential Theory And Research (In the Taylor&Francis e-Library, 2010). Psychology press. www.eBookstore.tandf.co.uk.
- Candra, W. G. L., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2020). The Effect of Job Resources and Personal Resources on Turnover Intention Through Work Engagement as a Mediator on Operational Employee. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.
- Difina Aldiza Pradini, Desi Nurwidawati. (2023). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X. vo. 10, No.03, 14.
- Fachrian, A. (2020). Gambaran Psychological Capital dan Work Engagement Description of Psychological Capital and Work Engagement.
- Hendryadi. (2021). Editorial Note: Uji Validitas Dengan Korelasi Item-Total? Volume 4, Nomor. 2. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.404>
- Hera wati, M., & Suyahya, I. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Prokrastinasi Akademik Peserta Didik Smk Islam Ruhama. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan KALUNI, Volume 2 – 2019. <http://dx.doi.org/10.30998/prokaluni.v2i0.148>
- Hidayat, F., Nurchayati, & Riyadi, B. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior dan Quality of Work Life dalam Membangun Kinerja yang Berkelanjutan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 6 No 2. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1186>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE), 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Islamiah, F. (2018). Kontribusi Self Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Perawat Di Kota Makassar. http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/ODQ4NzRkMGExNmI3MDYwNDFjOTYxYTIwZTFhZjdkMjA3MmZlMTNlMA==.pdf.
- Juniartika, R., Kurniawan, H., & Utami, S. E. (2023). Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan Bank X di Sumatera Barat. 2023, Vol. 2, No. 1, 6.
- Liliana, D., & Nathania, S. (2018). Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert. Volume 02 Nomor 01. <https://doi.org/10.24123/jbt.v2i01.1087>
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. Jurnal Penelitian Psikologi. <file:///C:/Users/abc/Downloads/41162-Article%20Text-63597-1-10-20210706.pdf>
- Marbun, R. (2019). Hubungan Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Sales Operation PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/10488>
- Meiliana. (2020). Psychological Capital dan Stress Kerja Pada Karyawan Di PT. MN. Jurnal Psibernetik, Vol.13 (No.1): 9-19. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v13i1.2313>
- Muslim, A. R. (2019). Hubungan Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang. http://lib.unnes.ac.id/34908/1/1511414113_Optimize_d.pdf
- Pradini, D. A., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X. . . Character, 10(03).
- Pranitasari, D. (2019). Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi. Deepublish. <http://www.freepik.com/>

- Pratiwi, E. D., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Work engagement pada anggota komunitas: Bagaimana peranan job crafting dan psychological capital? 2(4).
- Putri Salsabilah, A. (2023). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Produksi PT. X. 2023, 10, No. 02.
- Ramadhan, V. A., & Sahrah, A. (2021). Pengaruh Self-Leadership dan usia terhadap work engagement pada Karyawan Milenial.
- Saifuddin, A. (2020). Penyusunan Skala Psikologi (edisi pertama). <https://books.google.co.id/books?id=H4P1DwAAQBAJ&lpg=PR1&ots=svkFju6Cgj&dq=skala%20likert%20psikologi&lr&hl=id&pg=PR4#v=onepage&q&f=false>
- Santoso, Moch. A. A. (2020). Psychological Capital Training To Increase Work Engagement. Psikologi Konseling, Vol. 17 No. 2.
- Saripah, I., Ilfiandra, & Aminah, A. S. (2020). Strength Based Skill Training Untuk Peningkatan Kekuatan Harapan Siswa. Journal of Innovative Counseling :, volume 4 (2).
- Septianto, M. A. A. (2022). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Tugu Media Group. <http://etheses.uin-malang.ac.id/44282/2/18410165.pdf>
- Shafira, M. (2021). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagemennnnnnnt Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Bupati Labuhanbatu Utara. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16126/1/178600083%20-%20Mutiara%20Shafira%20-%20Fulltext.pdf>
- Sujarwo, S. (2020). Statistika Psikologi. Universitas Bina Darma.
- Sulistiyowat, W., & Astuti. (2017). Statistik Dasar Konsep dan Statistiknya. UMSIDA. [file:///C:/Users/abc/Downloads/1154-Article%20Text-5333-2-10-20230814%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/abc/Downloads/1154-Article%20Text-5333-2-10-20230814%20(1).pdf)
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The Power Of Positive Psychology: Psychological Capital And Work Engagement. 54-68.
- Tambunan, S. (2018). Hubungan antara Optimisme dengan Adversity Qoutient pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang Bekerja. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/9823>
- Utami, U. T., & Appulembang, Y. A. (2021). Psychological Capital Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Driver Online. Psychology Journal of Mental Health, Volume 3, Nomor 1, <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/>
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=cyxEEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=psychological+capital+adalah&ots=hk5Ortel5f&sig=oPEEBoSZ7ZfY7fxchZBxy4onLeM&redir_esc=y#v=onepage&q=psychological%20capital%20adalah&f=false