



Dampak Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Gents

Shyva Leysandry¹, Hadi Purnomo²

¹ Universitas Komputer Indonesia, shyvaleysandry36@gmail.com

² Universitas Komputer Indonesia, hadi.purnomo@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received:22-03-2025

Revised:18-06-2025

Accepted:29-06-2025

Keywords:

*Psychological Capital,
Employee Engagement,
Self-Efficacy,
Optimism,
Hope*

Kata Kunci:

*Modal Psikologi,
Keterikatan Karyawan,
Efikasi Diri,
Optimisme,
Harapan*

ABSTRACT

This study aims to explore the impact of Psychological Capital on Employee Engagement at PT GE Nusantara Turbine Services Bandung. The method used is quantitative using SPSS 27 and data collection through G-Form. The sampling technique applied is Probability Sampling with a Proportionate Stratified Random Sampling model from a population of 139 employees, with a sample of 58 employees. The results showed that Psychological Capital has a significant positive impact on Employee Engagement, reflected in the levels of Self-Efficacy, Optimism, and Hope that have reached the excellent category. These findings indicate the importance of Psychological Capital in improving Employee Engagement in the Work Environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak Modal Psikologi terhadap Keterikatan Karyawan di PT GE Nusantara Turbine Services Bandung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan SPSS 27 dan pengumpulan data melalui *G-Form*. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *Probability Sampling* dengan model *Proportionate Stratified Random Sampling* dari populasi sebanyak 139 karyawan, dengan sampel sebanyak 58 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Modal Psikologi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, tercermin dalam tingkat Efikasi Diri, Optimisme, dan Harapan yang telah mencapai kategori sangat baik. Temuan ini mengindikasikan pentingnya Modal Psikologi dalam meningkatkan Keterikatan Karyawan di Lingkungan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sektor Industri merupakan pilar kunci ekonomi nasional yang berperan vital dalam menunjang kestabilan dan pertumbuhan ekonomi. Di negara yang maju, sektor industri lebih banyak dibandingkan dengan sektor lainnya. Transformasi ekonomi menargetkan peningkatan pendapatan nasional dengan cara meningkatkan output produksi dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja dalam sektor manufaktur. Hal ini dapat memperkuat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial (Nur Amalia & Rizaldi, 2021).

Perseroan Terbatas (PT) dan sektor manufaktur adalah dua konsep yang terkait dengan bisnis dan industri di Indonesia. Perusahaan Terbatas (PT) merupakan entitas legal yang berhak menjalankan usaha di beragam bidang, termasuk industri manufaktur. Keberadaan PT sangat krusial dalam memajukan ekonomi dan membuka kesempatan kerja. PT juga memberikan manfaat kepada masyarakat baik melalui cara yang langsung maupun tidak langsung, serta berperan dalam mendukung ekonomi serta pengembangan sosial (Auni & Sumriyah, 2024).

Dalam suatu perusahaan, SDM merupakan pekerja yang berperan sebagai mesin di suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan memperkaya pengalaman karyawan. Menurut Budiarti & Pratama (2022) Sumber Daya Manusia merupakan faktor untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi. SDM berperan aktif dalam mengembangkan keterlibatan karyawan dengan menyediakan peluang untuk mereka mengoptimalkan kapasitas dan mewujudkan potensi mereka (Wulantika *et al.*, 2023). Integritas dan profesionalisme dalam setiap tindakan merupakan kunci agar bisa mencapai hubungan kerja yang positif dan produktif (Armstrong & Taylor, 2020).

Karyawan yang memiliki integritas dapat diandalkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas di Perusahaan. Integritas Perusahaan dan keterikatan karyawan adalah dua konsep yang terkait dalam meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi. Menurut Arif (2022) Karyawan dengan perasaan keterikatan yang tinggi di perusahaan akan bekerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan lebih baik karena mereka merasa terikat pada nilai-nilai organisasi.

Sarangih & Yuniasanti (2023) menyoroiti hubungan positif antara modal psikologi dan keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam aspek psikologis untuk memperkuat tenaga kerja. Dari rendahnya tingkat keterikatan yang berpotensi menyebabkan turnover. Dengan membangun modal psikologi yang kuat, pekerja dapat merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterikatan karyawan (Saputri, 2021).

Untuk mengetahui bagaimana dampak Modal Psikologi terhadap Keterikatan Karyawan maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang hal tersebut khususnya pada karyawan PT GENTS, maka penulis melakukan penelitian mengenai **“Dampak Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT GE Nusantara Turbine**

Services Bandung”

Rumusan masalah merupakan pernyataan yang menguraikan esensi dari sebuah masalah yang telah diidentifikasi, yang mana akan menjadi fokus dalam penelitian atau analisis lebih lanjut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana Modal Psikologi dan Keterikatan Karyawan pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung, dan (2) Seberapa besar dampak Modal Psikologi terhadap Keterikatan Karyawan di PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.

Maksud dari penelitian ini yaitu mengumpulkan data dari berbagai informasi yang berkaitan dengan Modal Psikologi dan Keterikatan Karyawan pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.

2. KAJIAN LITERATUR

Modal Psikologi

Luthans & Broad (2022) memaparkan bahwa Modal psikologis merupakan pengembangan dari psikologi positif yang berpacu pada kekuatan dan kapasitas psikologis individu yang dapat dikembangkan, diukur, serta dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja. Modal psikologis adalah kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan yang dimiliki seseorang atau kelompok. Modal psikologis dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, serta dapat mengurangi stress kerja (Da *et al.*, 2021).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi modal psikologis menurut Pujarina & Kumala (2019) antara lain: a) Demografi, b) Karakteristik Pekerjaan, c) Kepribadian, d) Kepemimpinan.

Menurut Luthans & Broad (2022) indikator Modal Psikologi meliputi Efikasi Diri, Harapan, Optimisme, dan Resiliensi. Efikasi Diri, yang mengacu pada keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, dapat memprediksi motivasi dan persistensi dalam menghadapi kesulitan. Sedangkan, Harapan dapat mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi dan berusaha keras untuk mencapainya, sementara Optimisme membantu mereka dalam mempertahankan sikap positif meskipun menghadapi tantangan. Ketahanan atau Resiliensi adalah kunci dalam mengatasi stres dan pemulihan dari kegagalan. Dengan memahami hubungan antara indikator-indikator ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Selain itu, salah satu indikator Modal Psikologi yang meliputi Optimisme sesuai dengan fenomena yang terjadi di Perusahaan.

Keterikatan Karyawan

Wibisono & Yuniawan (2021) mengidentifikasi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagai komponen utama dari keterikatan karyawan. Wibisono & Yuniawan (2021) memaparkan bahwa, Keterikatan Karyawan merupakan seseorang yang mempunyai ciri berada dalam keadaan berpikiran positif, penuh semangat, penuh dedikasi, dan menyatu

dalam pekerjaannya.

Ulum *et al.* (2020) mengemukakan bahwa employee engagement dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu: a) *Job Resources*, yaitu aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, baik fisik, sosial, maupun organisasional, yang dapat membantu individu untuk: mengatasi tuntutan pekerjaan dan dampak psikologis maupun fisiologis yang ditimbulkannya, mencapai tujuan pekerjaan, dan mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan diri, b) *Salience of Job Resources*, yaitu faktor yang menunjukkan seberapa penting atau bermanfaatnya sumber daya pekerjaan yang tersedia bagi individu, dan c) *Personal Resources*, yaitu karakteristik pribadi yang dimiliki oleh karyawan, seperti kepribadian, sikap, usia, dan sebagainya. Karyawan yang terikat akan menunjukkan karakteristik pribadi yang berbeda dengan karyawan lainnya, karena mereka memiliki tingkat *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih.

Kerangka Pemikiran

Dampak Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fesya Iivonda & Faraz (2020) menegaskan pentingnya modal psikologi dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Hasil analisis data mereka menunjukkan adanya hubungan positif antara modal psikologi dan keterikatan karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Saputri (2021) juga menunjukkan bahwa modal psikologi memiliki dampak signifikan terhadap berbagai hasil kerja, termasuk keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Saputri (2021) menemukan bahwa tingkat *engagement* yang tinggi dapat berasal dari motivasi intrinsik yang dipengaruhi oleh modal psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan modal psikologis yang tinggi cenderung lebih berkembang dibandingkan rekan-rekannya karena memiliki kapasitas psikologis yang lebih baik dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Aprillie *et al.* (2022) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh antara Modal Psikologi dan Keterikatan Kerja, karyawan dengan modal psikologi yang tinggi cenderung lebih fleksibel dan adaptif, memungkinkan mereka untuk lebih efektif memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Temuan ini menggambarkan bagaimana faktor-faktor psikologis dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Menurut Darwin *et al.* (2020) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah atau pertanyaan penelitian.

Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H0: Diduga Modal Psikologi tidak memiliki dampak terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.
- H1: Diduga Modal Psikologi memiliki dampak terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.



Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Gambar 1
Keterkaitan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan metode verifikatif. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk mencari dan mengetahui Modal Psikologi dan Keterikatan Karyawan pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung. Adapun dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk mencari dan mengetahui dampak Modal Psikologis terhadap Keterikatan Karyawan di PT GE Nusantara Turbine Services Bandung. Unit analisis dalam penelitian ini adalah PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.

Peneliti mendapatkan data primer dengan menggunakan dua jenis kuesioner. Kuesioner pertama digunakan pada tahap awal, sementara kuesioner kedua digunakan untuk penelitian itu sendiri. Kedua kuesioner tersebut disebarakan kepada para karyawan tetap di PT GE Nusantara Turbine Services Bandung. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu dengan *Probability sampling* dengan model *Proportionate Stratified Random Sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel di mana populasi dibagi menjadi strata yang berbeda, dan sampel dipilih dari setiap strata secara proporsional. Peneliti memilih 58 karyawan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung terhadap objek penelitian yang diteliti dengan menggunakan Kuesioner dan Wawancara dengan karyawan PT GE Nusantara Turbine Services dan studi kepustakaan dengan mengumpulkan, mempelajari data-data dan informasi yang ditemukan dalam artikel-artikel maupun dokumen perusahaan dan sumber lain yang masih berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Metode Uji Data

Metode uji data pada penelitian ini menggunakan perhitungan uji validitas

dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi dengan menggunakan software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Software IBM SPSS versi 27 dan uji reliabilitas untuk meyakinkan bahwa pengukuran dapat direplikasi dalam kondisi yang konsisten, memberikan hasil yang dapat diandalkan setiap saat. Untuk mengatasi masalah penelitian ini, digunakan metode Analisis Regresi Sederhana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Modal Psikologi

Berikut ini merupakan tanggapan dari para responden terkait dengan Variabel Modal Psikologi.

Tabel 1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Modal Psikologi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Efikasi Diri	515	580	89%	Sangat Baik
2	Optimisme	514	580	89%	Sangat Baik
3	Harapan	480	580	83%	Baik
4	Resiliensi	473	580	82%	Baik
Total		1982	2320	85%	Sangat Baik

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan 58 responden dapat diinterpretasikan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan hasil yang ‘Sangat Baik’ dalam variabel Modal Psikologi yang diukur dengan empat indikator yaitu Efikasi diri, Optimisme, Harapan, dan Resiliensi. Hal ini terlihat dari Indikator Efikasi Diri dengan persentase tertinggi yaitu 89% yang dikategorikan ‘Sangat Baik’ Efikasi disini merupakan konsep psikologis yang menggambarkan sejauh mana seseorang percaya bahwa ia mampu melakukan sesuatu dengan baik. Sedangkan pada Indikator Resiliensi memiliki persentase terendah yaitu 82% yang dikategorikan ‘Baik’, Resiliensi disini mengacu pada kemampuan seseorang untuk pulih dari kesulitan.

Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan Karyawan

Berikut ini merupakan tanggapan dari para responden terkait dengan Variabel Keterikatan Karyawan.

Tabel 2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Kekuatan	469	580	81%	Baik
2	Dedikasi	481	580	83%	Baik
3	Absorpsi	490	580	84%	Sangat Baik
Total		1440	1740	83%	Baik

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan 58 responden dapat diinterpretasikan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan hasil yang 'Baik' dalam variabel Keterikatan Karyawan yang diukur dengan tiga indikator yaitu Kekuatan, Dedikasi, dan Absorpsi. Hal ini terlihat dari Indikator Absorpsi dengan persentase tertinggi yaitu 84% yang dikategorikan 'Sangat Baik'. Sedangkan pada Indikator Kekuatan memiliki persentase terendah yaitu 81% yang dikategorikan 'Baik'. Kekuatan disini dikarakteristikkan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja.

Analisis Verifikatif

Uji Validitas

Uji Validitas Modal Psikologi

Pada tabel 3 merupakan hasil uji Validitas Intrumen pada Modal Psikologi menggunakan SPSS.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Modal Psikologi

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTX
X1.1	Correlation Coefficient	1,000	,648**	,444**	,178	,324*	,357**	,436**	,404**	,591**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,180	,015	,004	,001	,001	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Correlation Coefficient	,648**	1,000	,547**	,260*	,278*	,401**	,418**	,495**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,048	,034	,001	,001	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Correlation Coefficient	,444**	,547**	1,000	,283*	,332**	,481**	,553**	,572**	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,026	,009	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Correlation Coefficient	,178	,260*	,283*	1,000	,545**	,527**	,225	,340**	,492**
	Sig. (2-tailed)	,180	,048	,026	.	,000	,000	,081	,007	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Correlation Coefficient	,324*	,278*	,332**	,545**	1,000	,392**	,327*	,366**	,530**
	Sig. (2-tailed)	,015	,034	,009	,000	.	,002	,011	,004	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Correlation Coefficient	,357**	,401**	,481**	,527**	,392**	1,000	,466**	,427**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000	,000	,002	.	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.7	Correlation Coefficient	,436**	,418**	,553**	,225	,327*	,466**	1,000	,659**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,081	,011	,000	.	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.8	Correlation Coefficient	,404**	,495**	,572**	,340**	,366**	,427**	,659**	1,000	,678**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,007	,004	,000	,000	.	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTX	Correlation Coefficient	,591**	,649**	,667**	,492**	,530**	,650**	,606**	,678**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Dari hasil Uji Validitas Instrumen Modal Psikologi pada tabel 3, maka keputusan yang diambil adalah sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Modal Psikologi

Variabel	No. Item	Nilai rhitung	Nilai r tabel= 0.2586 (a=0,05;df (58-2)=56)	Nilai Sig. 2-Tailed	Nilai a=0,05	Keputusan
X1	1	0,591	0,259	0,000	0,05	Valid
	2	0,649	0,259	0,000	0,05	Valid
	3	0,667	0,259	0,000	0,05	Valid
	4	0,492	0,259	0,000	0,05	Valid
	5	0,530	0,259	0,000	0,05	Valid
	6	0,650	0,259	0,000	0,05	Valid
	7	0,606	0,259	0,000	0,05	Valid
	8	0,678	0,259	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan Hasil Uji Validitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa: $r_{hitung} > r_{tabel}$ pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa instrumen penelitian pada variabel

Modal Psikologi yang digunakan dalam studi ini telah memenuhi kriteria validitas statistik.

Uji Validitas Keterikatan Karyawan

Berikut ini merupakan hasil uji Validitas Intrumen pada Keterikatan Karyawan menggunakan SPSS.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Instrumen Keterikatan Karyawan

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	YTOT
Y1	Correlation Coefficient	1,000	,633**	,584**	,580**	,524**	,497**	,758**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y2	Correlation Coefficient	,633**	1,000	,393**	,320**	,301*	,381**	,588**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,002	,008	,017	,003	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y3	Correlation Coefficient	,584**	,393**	1,000	,437**	,617**	,668**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	.	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Kendall's tau_b Y4	Correlation Coefficient	,580**	,320**	,437**	1,000	,408**	,555**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	.	,001	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y5	Correlation Coefficient	,524**	,301*	,617**	,408**	1,000	,606**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,000	,001	.	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y6	Correlation Coefficient	,497**	,381**	,668**	,555**	,606**	1,000	,589**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	.	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
YTOT	Correlation Coefficient	,758**	,588**	,641**	,657**	,668**	,589**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Dari hasil Uji Validitas Instrumen Keterikatan Karyawan pada Tabel 5, maka keputusan yang diambil adalah sebagai berikut.

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Keterikatan Karyawan

Variabel	No. Item	Nilai rhitung	Nilai r tabel= 0,259 (a=0,05;df (58-2)=56)	Nilai Sig. 2-Tailed	Nilai a=0,05	Keputusan
Y	1	0,758	0,259	0,000	0,05	Valid
	2	0,588	0,259	0,000	0,05	Valid
	3	0,641	0,259	0,000	0,05	Valid
	4	0,657	0,259	0,000	0,05	Valid
	5	0,668	0,259	0,000	0,05	Valid
	6	0,589	0,259	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan Hasil Uji Validitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa: $r_{hitung} > r_{tabel}$ pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Keterikatan Karyawan yang digunakan dalam studi ini telah memenuhi kriteria validitas statistik.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* pada *output* statistik reliabilitas dimana $\alpha > 0,7$ dianggap reliabel.

Uji Reabilitas Modal Psikologi

Berikut ini merupakan hasil *Output* Reabilitas Modal Psikologi menggunakan SPSS:

Tabel 7
Hasil Pengujian Reabilitas Instrumen Modal Psikologi

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	8

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai Koefisien Reliabilitas untuk variabel Modal Psikologi yaitu $0,855 > 0,7$ maka nilai tersebut dianggap reliabel. Hal ini menandakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan. Dengan demikian, alat ukur tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut untuk menghasilkan data yang konsisten dan valid.

Uji Reabilitas Keterikatan Karyawan

Berikut ini merupakan hasil *Output* Reabilitas Keterikatan Karyawan menggunakan SPSS:

Tabel 8
Hasil Pengujian Reabilitas Instrumen Keterikatan Karyawan
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	6

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai Koefisien Reliabilitas untuk variabel Keterikatan Karyawan yaitu $0,821 > 0,7$ maka nilai tersebut dianggap reliabel. Hal ini menandakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan. Dengan demikian, alat ukur tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut untuk menghasilkan data yang konsisten dan valid.

Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada SPSS, berikut ini merupakan hasil persamaan Regresi Sederhana.

Tabel 9
Persamaan Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,644	,377		1,707	,093
	Modal Psikologi	,818	,088	,779	9,305	,000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2024

Dari Tabel 9 dapat disusun formulasi regresi sederhana untuk memperkirakan kondisi Y sebagai berikut:

$$Y = 0,644 + 0,818(X)$$

Pada formulasi regresi diatas dapat dinyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada Variabel Modal Psikologi maka estimasi nilai Variabel Keterikatan Karyawan sebesar 0,644. Untuk satu-satuan perubahan Variabel X akan menaikkan kondisi Y sebesar 0,818, hal ini menunjukkan ketika Modal Psikologi mengalami peningkatan maka diprediksi bahwa Keterikatan Karyawan akan meningkat sebanyak 0,818.

Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini analisis koefisien yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel X (Modal Psikologi) terhadap Y (Keterikatan Karyawan). Berikut ini merupakan hasil olah data SPSS analisis koefisien determinasi.

Tabel 10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,600	,27289

a. Predictors: (Constant), Modal Psikologi

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa Variabel Modal Psikologi dengan Variabel Keterikatan Karyawan memiliki hubungan sebesar 0,779. Hasil analisis menunjukkan bahwa Modal Psikologi memberikan dampak signifikan dengan persentase 60,7% dalam mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan, sedangkan 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian ANOVA (*F test*)

Tujuan dari statistik uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji adanya dampak Modal Psikologi terhadap Keterikatan Karyawan. Dengan kriteria pengujian H_0 ditolak apabila $F_{hitung} >$ dari

F_{tabel} ($\alpha = 0,05$). Berikut merupakan hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Tabel 11
Hasil Pengujian Hipotesis ANOVA (Uji F)
ANOVA^a

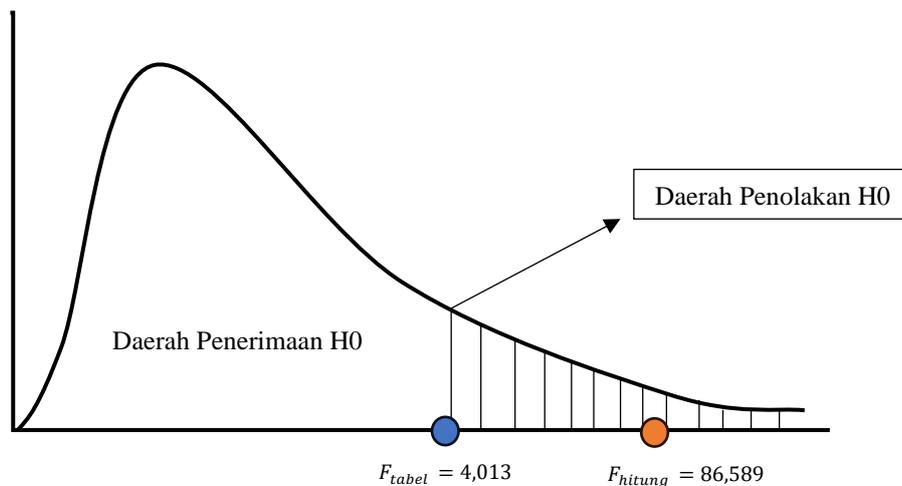
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	6,448	1	6,448	86,589	,000 ^b
1	Residual	4,170	56	,074		
	Total	10,618	57			

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Modal Psikologi

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 86,589 dengan F_{tabel} berdasarkan pengujian dua pihak (*Two-tailed*) sebesar 4,013, dimana hasil ini diperoleh dari $\alpha = 0,05$, $df_1=1$ dan $df_2=56$. Dari hasil tersebut $86,589 > 4,013$. Karena H_0 berada di daerah penolakan sudah sesuai dengan kriteria. Maka, Modal Psikologi memiliki dampak secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Grafik pengujian hipotesis dampak X terhadap Y (Uji F) dapat disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2
Uji Hipotesis X Terhadap Y

5. KESIMPULAN

Penulis dapat menyimpulkan beberapa poin penting, yaitu perusahaan memiliki Modal Psikologi yang sudah sangat baik dimana hal ini tercermin dari efikasi diri dan optimisme yang sudah sangat baik dan harapan yang baik, tetapi pada resiliensi di perusahaan belum mencapai persentase yang maksimal. Selanjutnya, pada Keterikatan Karyawan di perusahaan sudah sangat baik hal ini tercermin dari Absorpsi yang sangat baik dan Dedikasi yang baik, tetapi pada Kekuatan karyawan masih belum mencapai persentase yang maksimal.

Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa Modal Psikologi memiliki dampak

secara signifikan positif terhadap Keterikatan Karyawan. Temuan ini sesuai dengan hasil dari peneliti lain yang dilakukan oleh Saputri (2021) yang juga menunjukkan bahwa modal psikologi memiliki dampak signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. Astra Internasional Tbk.. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Aprillie *et al.* (2022) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh antara Modal Psikologi dan Keterikatan Karyawan pada karyawan milenial di Kota Samarinda.

Untuk meningkatkan Modal Psikologi dan Keterikatan Karyawan di perusahaan, disarankan agar perusahaan memberikan pelatihan resiliensi, menciptakan proses penugasan yang transparan, menyediakan kesempatan rotasi tugas, serta memberikan dukungan psikologis untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih beragam dan melakukan studi longitudinal untuk memahami dinamika keterikatan karyawan dari waktu ke waktu.

REFERENSI

- Aprillie, A., Lubis, H., & Rahmah, D. (2022). Psychological Capital and Non-Physical Work Environment on Millennial Generation Employees Work Engagement. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 34–44. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Arif, Y. (2022). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.*
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management* (15th ed.). Kogan Page.
- Auni, F. K., & Sumriyah, S. (2024). Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Pada Perseroan Terbatas. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Tata Negara*, 2(1), 199–209. <https://doi.org/10.55606/birokrasi.v2i1.898>
- Budiarti, I., & Pratama, L. (2022). Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Jasa E-Logistik Bisnis Di Bandung). *JEMBA: JJournal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 2(1), 37–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.34010/jemba.v2i1>
- Darwin, M., Mamondol, M., Sormin, S., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. (2020). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (T. Tambunan, Ed.). Media Sains Indonesia. www.penerbit.medsan.co.id
- Da, S., Zhu, Z., Cen, H., Gong, X., Siu, O. L., & Zhang, X. (2021). Psychological Capital, Positive Affect, and Organizational Outcomes: A Three-Wave Cross-Lagged Study. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 15, 1–13. <https://doi.org/10.1177/18344909211010514>
- Fesya Iivonda, L., & Faraz. (2020). Urgensi Modal Psikologi Dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan Penambangan The Urgency Of Psychological Capital On Building The Work Engagement Among Mining Employees. *Motiva : Jurnal Psikologi*, 3(1), 10–18.
- Luthans, F., & Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*, 51(2), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>
- Nur Amalia, G., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi. *Business, And Accounting Journal Homepage*, 1(2), 180–195. <https://doi.org/DOI.10.34010/JEMBA.V1I2.5985>
- Pujarina, F., & Kumala, A. (2019). Modal Psikologi Terhadap Peak Performace. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 7(2), 112–119. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v7i2.13468>
- Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi

- Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Jurnal Imiah Psikologi*, 9(2), 345–356. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Sarangih, M. R. G., & Yuniasanti, R. (2023). Work Engagement dan Psychological Well-Being pada Karyawan Milenial. *Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, 1(2), 57–67. <https://doi.org/10.26486/intensi.v1i2.3324>
- Ulum, M., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II). *Jurnal Riset Manajemen*, 9(12), 49–65. www.fe.unisma.ac.id
- Wibisono, D. E., & Yuniawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Online Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Pengembangan Karir Dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia Tbk Purwokerto). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(5), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wulantika, L., Ayusari, R., & Wittine, Z. (2023). Workload, Social Support and Burnout on Employee Performance. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/DOI:10.15549/jeecar.v10i1.1069>