

## Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan karyawan : intervensi "be a hero in the workplace" di PT. X = Relationship between psychological capital and employee engagement: be a hero in the workplace intervention at PT. X

Ade Nugraha Saefudin, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20481187&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan karyawan di PT X. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang terdiri dari 12 item ( $I\pm = 0,84$ ) dan *Employee Engagement* yang terdiri dari 15 item ( $I\pm = 0,91$ ). Alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dikembangkan oleh Luthans (2008) yang diadaptasi Mangundjaya (2015), sedangkan alat ukur *Employee Engagement* dikembangkan oleh Hewitt (2010) dan diadaptasi Mangundjaya (2013). Pengukuran dilakukan pada 107 responden yang ditunjuk sebagai sampel penelitian dengan karakteristik merupakan karyawan tetap, telah bekerja minimal 1 tahun, memiliki latar belakang pendidikan minimal D3 dan memiliki hasil penilaian kinerja minimal cukup baik. Peneliti menggunakan *Pearson Correlation* untuk menguji hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan karyawan.

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan karyawan ( $r=0,54$ ,  $p<0,01$ ). Peneliti selanjutnya merancang program intervensi berupa pelatihan "*Be A HERO in The Workplace*" yang diharapkan dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada pekerjaannya. Kegiatan intervensi diikuti 15 orang partisipan yang merupakan perwakilan dari responden pada pengambilan data awal penelitian. Evaluasi yang dilakukan pada intervensi pelatihan ini adalah evaluasi reaksi (level 1) dan evaluasi pembelajaran (level 2). Hasil evaluasi reaksi menunjukkan partisipan secara umum merasa puas dengan materi, fasilitas dan fasilitator pelatihan. Selanjutnya peneliti menggunakan uji perbedaan *Wilcoxon Signed Ranks Test* untuk mengukur apakah ada perbedaan pengetahuan mengenai modal psikologis pada saat sebelum dan sesudah diberikan pelatihan. Hasil dari evaluasi pembelajaran yaitu terdapat peningkatan pengetahuan tentang modal psikologis yang signifikan setelah partisipan mengikuti kegiatan pelatihan ( $Z=-3,09$ ,  $p<0,01$ ).

<hr />

This study aims to determine the relationship between psychological capital and employee engagement at PT X. Instrument used are *Psychological Capital Questionnaire* ( $I\pm = 0.84$ ) and *Employee Engagement* ( $I\pm = 0.91$ ). *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) was developed by Luthans (2008) and adapted by Mangundjaya (2015), while the *Employee Engagement* measure was developed by Hewitt (2010) and adapted by Mangundjaya (2013). The questionnaire was given to 107 respondents with characteristics: permanent employees, have worked at least 1 year with minimum education background of diploma (D3), and also had performance appraisal result. The relationship between psychological capital and employee engagement was measured using *Pearson Correlation*.

Results showed that psychological capital has a positive and significant relationship with employee engagement ( $r = 0.54$ ,  $p < 0.01$ ). Furthermore, Intervention program, named *Be A HERO in The Workplace*, was designed to increase employee engagement. The intervention was followed by 15 participants, who

were representatives of respondents during initial data collection. Evaluations carried out on this training intervention are reaction evaluation (level 1) and learning evaluation (level 2). The results of the reaction evaluation showed that participants were generally satisfied with the training materials, facilities and facilitators. The Wilcoxon Signed Ranks Test result showed that there's significant differences knowledges in psychological capital at the time before and after training ( $Z=-3,09$ ,  $p<0.01$ ). To conclude, the psychological capital training can be considered as an effective program intervention to improve employee's knowledge of psychological capital, which has an impact on employee engagement.