

Hubungan *Job Demands* dan *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi

¹Hestina Muafifa, ²Selviana, ³Nurhidaya

Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

hestinamuafifaaa@gmail.com, selvi.humble@gmail.com, nurhidayanui@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi. *Work engagement* merupakan kondisi positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. *Job demands* merujuk pada tuntutan pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan mental, seperti beban kerja, tuntutan emosional, dan tuntutan kognitif. *Psychological capital* adalah keadaan psikologis positif yang mencakup efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan total sampling sebanyak 66 responden. Instrumen yang digunakan adalah UWES-9, skala *job demands* yang disusun peneliti, dan PCQ-24. Hasil uji Spearman menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara *job demands* dan *work engagement* ($r_s = -0,105$; $p = 0,402$), namun terdapat hubungan positif signifikan antara *psychological capital* dan *work engagement* ($r_s = 0,701$; $p < 0,001$), tetapi hanya *psychological capital* yang menjadi prediktor signifikan.

Kata Kunci : *Work engagement, Job demands, Psychological capital*

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between *job demands* and *psychological capital* with *work engagement* among employees at PT Lancarjaya Mandiri Abadi. *Work engagement* is a positive work-related state characterized by vigor, dedication, and absorption. *Job demands* refer to physical and mental efforts required by the job, including workload, emotional demands, and cognitive demands. *Psychological capital* is a positive psychological state composed of self-efficacy, hope, optimism, and resilience. This research used a quantitative correlational approach with a total sampling technique involving 66 employees. The instruments used were the Utrecht Work engagement Scale (UWES-9), a *job demands* scale developed by the researcher, and the *Psychological capital* Questionnaire (PCQ-24). Spearman's correlation analysis showed no significant relationship between *job demands* and *work engagement* ($r_s = -0.034$; $p = 0.789$), but a significant positive relationship was found between *psychological capital* and *work engagement* ($r_s = 0.701$; $p < 0.001$). Though only *psychological capital* was a significant predictor.

Keywords : *Work Engagement, Job demands, Psychological capital*

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. *Work engagement* menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan produktivitas dan keberhasilan perusahaan. PT Lancarjaya Mandiri Abadi merupakan perusahaan konstruksi yang menuntut performa tinggi dari karyawan, sehingga keterikatan kerja menjadi hal yang krusial. Namun, tingginya *job demands* dapat memberikan dampak negatif terhadap *work engagement* apabila tidak ditopang oleh *psychological capital* yang memadai. Berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan *job demands* dan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antara *job demands* dan *work engagement*. Beberapa penelitian menemukan hubungan negatif, artinya semakin tinggi tuntutan kerja maka keterikatan kerja cenderung menurun (Widya, 2023). Hal ini terjadi karena tingginya beban kerja dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang menurunkan energi karyawan. Namun, penelitian lain menemukan hasil yang berlawanan, yaitu adanya hubungan positif (Sugianto, 2023). Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan melalui persepsi individu: apabila tuntutan dipandang sebagai tantangan (*challenge demands*), maka karyawan bisa merasa lebih termotivasi.

Psychological capital berperan sebagai faktor protektif yang dapat mengurangi dampak negatif *job demands*. Karyawan dengan tingkat efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi yang tinggi cenderung mampu bertahan menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, *psychological capital* dapat

memperkuat *work engagement* meskipun *job demands* tinggi (Avey et al., 2011).

2. LANDASAN TEORI

Work engagement: kondisi positif dalam pekerjaan yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli & Bakker, 2011). *Job demands*: tuntutan pekerjaan berupa workload, emotional demands, dan mental demands yang dapat menimbulkan tekanan (Bakker & Demerouti, 2014). *Psychological capital*: keadaan psikologis positif yang meliputi self-efficacy, hope, optimism, dan resilience (Luthans et al., 2007).

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi penelitian adalah karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi, dengan sampel 66 responden yang diambil menggunakan purposive sampling pada divisi HRD dan Operasi. Instrumen penelitian terdiri dari: Utrecht *Work engagement* Scale-9 (UWES-9) yang memiliki 9 item, skala *Job demands* yang disusun peneliti dengan 11 item, dan *Psychological capital* Questionnaire (PCQ-24) yang memiliki 24 item. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi Spearman menggunakan bantuan analisis JASP versi 0.19.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari analisis korelasi Spearman menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara *job demands* dan *work engagement* ($r_s = -0,034$; $p = 0,789$). Sementara itu, *psychological capital* memiliki hubungan positif signifikan dengan *work engagement* ($r_s = 0,701$; $p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* merupakan faktor penting yang mendukung keterikatan kerja

karyawan, sedangkan *job demands* tidak berpengaruh signifikan.

Temuan penelitian ini selaras dengan teori JD-R (Job Demands–Resources) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya personal (Bakker & Demerouti, 2014). Job demands yang terlalu tinggi tanpa dukungan sumber daya akan menurunkan engagement. Namun, psychological capital sebagai salah satu bentuk personal resources terbukti berperan besar meningkatkan keterlibatan karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Setyanti (2018) serta Mujiasih & Prihatsanti (2013) yang menunjukkan bahwa psychological capital memiliki pengaruh positif signifikan terhadap work engagement. Dengan kata lain, perusahaan yang mampu mengembangkan modal psikologis karyawannya dapat meningkatkan keterlibatan kerja, meskipun karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *job demands* tidak memiliki hubungan signifikan dengan *work engagement*, sedangkan *psychological capital* memiliki hubungan positif signifikan dengan *work engagement* pada karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi. Secara simultan, kedua variabel berhubungan dengan *work engagement*, tetapi hanya *psychological capital* yang menjadi prediktor signifikan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I, pihak PT Lancarjaya Mandiri Abadi, serta semua pihak yang telah

membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzyoud, A. A. (2018). Employee engagement and organizational performance. *Business and Economic Research*, 8(3), 1-12.
- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: *Prenada Media*.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing*, 1-28.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: *Psychology Press*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 47(4), 968-984.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford University Press*.
- Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan psychological capital dengan work engagement pada

- karyawan. *Jurnal Psikologi*, 40(2), 200-213.
- Nugroho, R., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Psychological capital sebagai prediktor keterikatan kerja. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 36-47.
- Rezeki, A. (2023). Work engagement dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(2), 145-156.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2011). Work engagement: Toward a theory of work engagement. *Career Development International*, 16(1), 4-28.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Setyanti, D. (2018). Hubungan psychological capital dengan work engagement. *Jurnal Psikologi Terapan*, 6(2), 98-107.
- Sugianto, F. F. (2023). Job demands dan work engagement pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Kontemporer*, 5(1), 45-56.
- Widya, C. D. (2023). Hubungan job demands dengan work engagement pada karyawan sektor jasa. *Jurnal Ilmu Psikologi*, 14(1), 23-34.
- Yener, S., & Coskun, S. S. (2013). The effect of job demands on employee engagement. *International Journal of Business and Social Science*, 4(12), 34-43.