

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Asumsi

5.1.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan aplikasi *IBM Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 25, didapatkan kesimpulan bahwa kedua variabel *work engagement* dan *psychological capital* memiliki distribusi data yang tidak normal. Adapun variabel *work engagement* memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* = 0.006, karena $0.006 < 0.05$ maka tidak memenuhi $p > 0.05$ sebagai nilai signifikansi asumsi normalitas. Sedangkan, variabel *psychological capital* memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* = 0.000, karena $0.000 < 0.05$ maka tidak memenuhi $p > 0.05$ sebagai nilai signifikansi asumsi normalitas.

5.1.2 Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas dengan aplikasi *IBM Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 25 melalui *ANOVA table*, didapatkan interpretasi adanya hubungan yang linear antara kedua variabel *work engagement* sebagai variabel tergantung (Y) dan *psychological capital* sebagai variabel bebas (X). Nilai signifikansi *Deviation from Linearity* menunjukkan 0.533, karena memenuhi $p > 0.05$ maka terdapat hubungan linear yang signifikan. Jika menggunakan nilai F, F hitung menunjukkan 0.953 sedangkan F tabel menunjukkan 1.84 dilihat dari lampiran *Degrees of Freedom for Nominator* pada kolom 20 dan baris 40. Interpretasi nilai F

adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$, karena $0.953 < 1.84$ maka terdapat hubungan linear yang signifikan.

5.1.3 Uji Hipotesis

Penelitian CV “X” diikuti sebanyak 65 responden dengan karyawan sejumlah 40 orang dan karyawan sejumlah 25 orang. Rentang usia yang menjadi responden bervariasi, namun peneliti membaginya menjadi tiga kategori yang terdiri dari antara usia 20-30 tahun sebanyak 35 orang, 31-40 tahun sebanyak 17 orang, dan 40 tahun ke atas sebanyak 13 orang. Masing-masing responden memiliki jabatan atau posisi pekerjaan yang berbeda, yaitu admin, logistik, staf HRD, serta penjualan. Data demografi juga menunjukkan divisi penjualan memiliki frekuensi terbanyak sejumlah 41 orang. Sedangkan, informasi terkait lama bekerja dapat dilihat di lampiran karena terlalu bervariasi dari yang baru bekerja seminggu sampai 15 tahun.

Tabel 5.1 Data Demografi Responden CV “X”

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	61.5
	Perempuan	25	38.5
Usia	20-30 tahun	35	53.8
	31-40 tahun	17	26.2
	>40	13	20.0
Jabatan atau Posisi Pekerjaan	Admin	16	24.6
	Logistik	4	6.2
	Staf HRD	4	6.2
	Penjualan	41	63.1
Total Responden	65 karyawan		

*data lama bekerja tidak tercantum karena terlalu bervariasi

Uji hipotesis pun dilakukan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* karena data yang digunakan tidak lolos dalam uji asumsi normalitas. Uji korelasi *Rank Spearman* difokuskan ke penggunaan signifikansi *one tailed*. Nilai *Sig (1-tailed)* sebesar 0.009, karena $0.009 < 0.05$ maka memenuhi $p < 0.05$ sehingga memperlihatkan hubungan yang signifikan. Kemudian nilai *Correlation Coefficient* sebesar 0.291** memperlihatkan hubungan atau korelasi positif antara *work engagement* dan *psychological capital*.

5.2 Hasil Analisis Data

Analisis uji hipotesis menunjukkan adanya korelasi atau hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan di CV "X", sehingga hipotesis penelitian diterima.

5.3 Pembahasan

Setelah dilakukan uji korelasi *Rank Spearman* dapat disimpulkan bahwa terbukti jika *work engagement* sebagai variabel tergantung (Y) dan *psychological capital* sebagai variabel bebas (X) memiliki hubungan signifikan yang positif dengan hasil nilai *Correlation Coefficient* sebesar 0.291. Apabila karyawan memiliki *psychological capital* positif, maka semakin positif juga *work engagement* yang dihasilkan, begitupula sebaliknya. Penelitian *work engagement* dan *psychological capital* di CV "X" membuktikan bahwa studi Alessandri dkk. (2018) atau teori pada buku *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (2010) antar kedua variabel ini memang valid memiliki korelasi atau hubungan, seperti sekaligus menjadi temuan baru pada industri FMCG.

Kesimpulan penelitian yang serupa ditemukan pada PT Bank Mega Regional Semarang oleh Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti (2013) menunjukkan adanya korelasi positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Hasilnya membuktikan jika *psychological capital* secara efektif berkontribusi untuk 51,3% *work engagement* dan 48,7% ditentukan oleh faktor lain. Kemudian penelitian lain pada 122 karyawan oleh Hariyadi (2019) juga membuktikan jika *psychological capital* memiliki pengaruh sebesar 34,1% terhadap *work engagement*. Proses *engagement* dapat memperoleh manfaat melalui sejumlah mekanisme yang terkait dengan *psychological capital*, termasuk kepercayaan pada kemampuan seseorang, harapan akan hasil yang positif, kemauan dan jalur untuk mencapai tujuan, serta kemampuan untuk bangkit kembali bahkan melampaui dalam menghadapi tuntutan dan hambatan pekerjaan (Leiter & Bakker, 2010).

Temuan Lupsa, Baci, dan Virga (2020) memperluas pengetahuan tentang pengalaman pekerja sosial dan mengalihkan perhatian ke dua sumber daya penting yang dapat ditingkatkan melalui intervensi yang bertujuan untuk mendorong *engagement* dan kesehatan karyawan. *Psychological capital* sebagai sumber daya pribadi dan keadilan organisasi sebagai sumber daya kontekstual dapat memiliki peran yang signifikan untuk memperoleh hasil positif di lingkungan para pekerja sosial yang penuh tekanan. Manajer dan supervisor harus berkolaborasi dengan peneliti untuk menerapkan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian CV "X" mendapatkan hasil yang linear dengan beberapa penelitian sebelumnya, di antaranya ada juga Niswaty dkk.

(2021), Wahyudi & Astuti (2021), dan Mulia dkk. (2022). Sebagian besar organisasi memilih untuk mengubah strategi ketika laba dan kinerja karyawan menurun. Organisasi perlu menemukan akar permasalahan seperti *human capital* sebelum melakukan perubahan. Salah satu cara yang dapat membantu organisasi memiliki keunggulan kompetitif melalui karyawannya adalah dengan mengidentifikasi *psychological capital*. Selain itu, organisasi juga dapat mengetahui kesejahteraan kerja para karyawan dengan menentukan *engagement* pekerja terhadap tugas atau pekerjaannya (Nordin, Rashid, Panatik, & Rashid, 2019).

Pengujian dan analisis tambahan juga dilakukan untuk melihat dinamika antara kedua aspek serta dimensi variabel. Aspek *work engagement* yang memiliki nilai *Correlation Coefficient* terbesar terhadap *psychological capital* ada pada aspek dedikasi, yakni sebesar 0.328 berkorelasi secara positif dan signifikan. Sedangkan aspek semangat hanya sebesar 0.284, namun level signifikansi pada aspek dedikasi lebih tinggi. Hal tersebut juga ditandai dengan perbedaan tanda bintang karena aspek dedikasi memiliki dua bintang sebagai penanda signifikansi. Kemudian *psychological capital* tidak berkorelasi terhadap aspek penyerapan karena nilai *Sig (1-tailed)* $0.092 > 0.05$ maka tidak memenuhi $p < 0.05$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan.

Tabel 5.2 Uji Korelasi *Psychological Capital* dan Aspek *Work Engagement*

Variabel <i>Psychological Capital</i> r (Koefisien Korelasi)	Aspek Semangat	Aspek Dedikasi	Aspek Penyerapan
	0.284*	0.328**	0.167

Keterangan:

* artinya signifikan secara statistik pada level 0.05

** artinya signifikan secara statistik di level 0.01

Sementara itu, dimensi *psychological capital* yang memiliki nilai *Correlation Coefficient* terbesar terhadap aspek semangat pada variabel *work engagement* ada pada dimensi efikasi diri, yakni sebesar 0.381 berkorelasi secara positif dan signifikan. Sedangkan dimensi harapan hanya sebesar 0.224, namun level signifikansi pada dimensi efikasi diri lebih tinggi. Kedua dimensi terakhir, yaitu optimisme dan resiliensi tidak berkorelasi terhadap aspek semangat *work engagement* karena memiliki nilai signifikansi lebih besar daripada 0.05.

Dimensi *psychological capital* yang memiliki nilai *Correlation Coefficient* terbesar terhadap aspek dedikasi pada variabel *work engagement* ada pada dimensi efikasi diri, yakni sebesar 0.396 berkorelasi secara positif dan signifikan. Sedangkan dimensi harapan sebesar 0.340 dan terakhir ada dimensi optimisme sebesar 0.214 yang memiliki level signifikansi terendah dibandingkan dimensi efikasi diri maupun harapan. Dimensi terakhir, yaitu resiliensi tidak berkorelasi terhadap aspek dedikasi *work engagement* karena memiliki nilai signifikansi lebih besar daripada 0.05.

Dimensi *psychological capital* yang memiliki nilai *Correlation Coefficient* terbesar terhadap aspek penyerapan pada variabel *work engagement* ada pada dimensi harapan, yakni sebesar 0.229 berkorelasi secara positif dan signifikan. Sedangkan dimensi efikasi diri hanya sebesar 0.222, namun level signifikansi pada dimensi harapan lebih tinggi. Kedua dimensi terakhir, yaitu optimisme dan resiliensi tidak berkorelasi terhadap penyerapan *work engagement* karena memiliki nilai signifikansi lebih besar daripada 0.05.

Tabel 5.3 Uji Korelasi Aspek-Aspek *Work Engagement* dan Dimensi-Dimensi *Psychological Capital*

Variabel <i>Work Engagement</i> Aspek	Dimensi Efikasi Diri	Dimensi Harapan	Dimensi Optimisme	Dimensi Resiliensi
Semangat r (Koefisien Korelasi)	0.381**	0.224*	0.191	0.160
Dedikasi r (Koefisien Korelasi)	0.396**	0.340**	0.214*	0.167
Penyerapan r (Koefisien Korelasi)	0.222*	0.229*	0.106	-0.034

Keterangan:

* artinya signifikan secara statistik pada level 0.05

** artinya signifikan secara statistik di level 0.01

Berdasarkan analisa data di atas, dimensi optimisme dan resiliensi pada *psychological capital* cenderung tidak memiliki hubungan dengan aspek *work engagement*. Dimensi optimisme bahkan hanya memiliki hubungan dengan aspek dedikasi saja. Sedangkan, dimensi resiliensi berkaitan tetapi rendah dan tidak signifikan dengan ketiga aspek *work engagement*. Hasil yang didapatkan tidak sejalan dengan beberapa penelitian, seperti studi Ojo, Fawehinmi, dan Yusliza (2021) yang menemukan adanya hubungan antara *work engagement* dengan resiliensi pada 259 karyawan di Malaysia. Sebelum mengajukan hipotesis, mereka mengumpulkan data terkait penelitian. Salah satunya, studi di kalangan perawat China mengungkapkan resiliensi menjadi faktor *work engagement* yang paling signifikan secara positif, lalu studi Dai dkk. menemukan bahwa resiliensi karyawan dapat mengurangi niat intensi *turnover* dan meningkatkan *work engagement*.

Hasil diskusi studi Ojo dkk. lebih lanjut menekankan keterkaitan *work engagement* dan resiliensi berkontribusi pada relevansi teori COR yang menjelaskan *work engagement* dapat dioptimalkan selama fase tekanan psikologis seperti pandemi COVID-19. Faktor resiliensi dan implikasinya dapat merangsang *work engagement*. Adanya disrupsi dan stres yang berasal dari pandemi COVID-19 menyebabkan resiliensi karyawan dapat dibentuk melalui dukungan sosial dari keluarga atau teman, supervisor, serta sumber daya pribadi seperti efikasi diri dan sumber daya material seperti kondisi yang difasilitasi. Pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* juga dikonfirmasi, sehingga menunjukkan bahwa perolehan sumber daya seperti pengelolaan stres akan mendorong *work engagement*. Oleh karena itu, ketika kehilangan sumber daya (tekanan psikologis dan kecemasan) karena pandemi COVID-19 lebih rendah daripada perolehan sumber daya (dukungan sosial, efikasi diri, dan kondisi fasilitasi), karyawan dapat mengatasi stres dan berkinerja jauh lebih baik, sehingga meningkatkan *work engagement*.

Temuan Malik dan Garg (2020) mengungkapkan hubungan yang signifikan antara organisasi pembelajaran, resiliensi karyawan, dan *work engagement* dalam sampel karyawan IT di India. Ketika stresor lingkungan meningkat, sangat penting bagi organisasi untuk mengembangkan kekuatan karyawan mereka sehingga meningkatkan hasil individu dan organisasi. Resiliensi karyawan adalah kebutuhan vital untuk tetap berfungsi di dunia dengan *workload* tinggi. Sudah menjadi hal yang penting bagi organisasi untuk mengembangkan intervensi khusus agar mendorong resiliensi karyawan dan meningkatkan *work engagement*. Pada konferensi *American Psychological Association*, resiliensi

diakui sebagai prasyarat untuk bertahan hidup di lingkungan yang bergejolak atau sulit diprediksi.

Berdasarkan rujukan kedua studi tersebut peneliti mengambil kesimpulan jika resiliensi sebagai aspek *psychological capital* tidak berkorelasi *work engagement* pada penelitian ini dapat terjadi karena sebenarnya kurang adanya pemicu atau stresor tinggi untuk merangsang resiliensi di CV "X". CV "X" sebagai industri FMCG atau *corporate* sudah lama dibangun dengan struktur, peraturan, dan budaya perusahaan turun-temurun tentunya sangat berbeda dengan tantangan industri *startup* atau perusahaan baru yang belum stabil sehingga lebih cepat berubah. Permasalahan yang dialami CV "X" juga terbilang sudah jauh lebih stabil dibandingkan 5-6 tahun yang lalu, terlihat dari data *turn over* yang membaik beberapa tahun belakangan. Selain itu pengambilan data CV "X" juga dilakukan setelah kasus pandemi COVID-19, sehingga sangat besar kemungkinannya jika pemicu atau stresor yang dialami tidak separah dulu. Adapun faktor lain juga dapat memengaruhi hasil resiliensi pada *work engagement* di CV "X", seperti item pernyataan yang kemungkinan kurang tepat sasaran karena menggunakan teknik *try out* terpakai.

5.4 Keterbatasan Penelitian

1. Subjek penelitian terbatas karena pemakaian teknik pengambilan sampel *quota sampling* berdasarkan perjanjian sah *Memorandum of Understanding* dengan perusahaan, sehingga peneliti tidak leluasa menentukan kriteria subjek penelitian yang spesifik seperti lama bekerja pada karyawan minimal setahun agar hasil *work engagement* lebih valid atau menggunakan keseluruhan populasi karyawan sebanyak 130 orang.

2. Penelitian yang dilakukan secara manual dengan kertas memungkinkan karyawan tidak fokus atau berdiskusi ketika pengerjaan skala karena lelah bekerja seharian, lalu peneliti juga tidak dapat mengawasi semua karyawan yang terlibat sebagai subjek penelitian secara langsung.
3. Penelitian menggunakan teknik *try out* terpakai sehingga beberapa item tidak digunakan karena gugur.

