



Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Rawat Jalan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi

Ulfah Trijayanti, Bramantio Arif Wibowo

Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

Emails: ulfah.trijayanti@lecture.unjani.ac.id, bramantioarif766@gmail.com

ABSTRAK

Kata Kunci: pegawai negeri sipil, psychological capital, work engagement

Pegawai negeri sipil memainkan peran penting dalam memajukan tujuan rumah sakit dengan meningkatkan dampak modal psikologis terhadap keterlibatan kerja, khususnya di bagian rawat jalan Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Penelitian ini mengkaji variasi dalam budaya usia, jenis kelamin, dan jenis tugas yang belum pernah diteliti sebelumnya. Kerangka teori yang digunakan adalah modal psikologis menurut Luthans (2007) dan keterlibatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2002). Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif dan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas non-eksperimental. Responden dalam penelitian ini berjumlah 47 pegawai negeri sipil di bagian rawat jalan, dengan teknik total sampling dan standar error sebesar 1%. Alat ukur modal psikologis yang digunakan adalah hasil modifikasi dari Setyandari dkk. (2018) yang berjumlah 24 item, sedangkan alat ukur keterlibatan kerja menggunakan hasil modifikasi dari Iwan Sidharta (2018) yang berjumlah 17 item. Kedua alat ukur ini diuji reliabilitasnya dengan nilai koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,837 untuk modal psikologis dan 0,912 untuk keterlibatan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dengan nilai sebesar 39,3% ($p < 0,001$). Dapat disimpulkan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada pegawai negeri sipil bagian rawat jalan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mendalami komponen-komponen dari variabel modal psikologis dan keterlibatan kerja.

Keywords

civil servants, psychological capital, work engagement

ABSTRACT

Civil servants play a crucial role in advancing hospital goals by enhancing the impact of psychological capital on work engagement, particularly in the outpatient department of Dustira Hospital in Cimahi. This study explores variations in age, gender, and task type, which have not been previously examined. The theoretical framework used includes Luthans' psychological capital (2007) and Schaufeli and Bakker's work engagement (2002). This research adopts a deductive approach and quantitative methods, with a non-experimental causal research design. The respondents of this study were 47 civil servants in the outpatient department, using total sampling with a standard error

of 1%. The psychological capital measurement tool was modified from Setyandari et al. (2018), consisting of 24 items, while the work engagement tool was adapted from Iwan Sidharta (2018), comprising 17 items. Both tools were re-tested for reliability, with Cronbach's alpha coefficients of 0.837 for psychological capital and 0.912 for work engagement. The data analysis technique used was simple linear regression. The results indicated that psychological capital significantly influences work engagement with a value of 39.3% ($p < 0.001$). In conclusion, psychological capital has an impact on work engagement among civil servants in the outpatient department of Dustira Hospital, Cimahi. Future research should focus on further exploring the components of psychological capital and work engagement.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau badan yang melakukan kegiatan untuk melayani masyarakat disebut instansi pemerintah berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009. Instansi daerah seperti Rumah Sakit Dustira adalah satu satunya instansi nasional militer yang bekerja di daerah Kota Cimahi dengan memiliki visi untuk menjadi layanan kesehatan kebanggaan prajurit, PNS, dan juga masyarakat umum. Satu dari banyak hal penting dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia (Pratiwi & Suhana, 2012).

Oleh karena itu sumber daya manusia adalah salah satu elemen terpenting dari suatu organisasi atau instansi pemerintah, karena tugasnya adalah menerapkan strategi dengan sangat penting untuk implementasi strategi organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu instansi menarik untuk diteliti karena dapat mengidentifikasi permasalahan, kebutuhan, harapan, dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik, serta memberikan rekomendasi perbaikan dan inovasi. Hal tersebut bisa dilihat melalui hubungan nilai akreditasi dari institusi dan jumlah kelulusan dalam ujian kompetensi.

Menurut data Lam-PT Kes 2015–2018, program studi dengan akreditasi C masih banyak, sebesar 23,71%, dan program studi dengan akreditasi A hanya 14,18%. Ini menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam kualitas pendidikan. Masih ada ketimpangan dalam kualitas sumber daya manusia kesehatan di Indonesia karena lulusan uji kompetensi belum mencapai 100% dari tahun 2015 hingga 2017. Jumlah lulus ujian kompetensi tersebut berkorelasi dengan status akreditasi institusi pendidikan tinggi bidang kesehatan. Nilai akreditasi institusi lebih rendah seiring dengan jumlah lulus ujian kompetensi tersebut. Kualitas institusi Pendidikan perlu ditingkatkan dan kualitas SDM perlu dijaga ketika sudah menjadi pelayan dalam kesehatan (Nindya, 2020). Keberhasilan organisasi atau instansi pemerintah bergantung pada karyawan yang berkualitas, yang dipengaruhi oleh faktor manusia yang melakukan atau melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang berkualitas, yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang tinggi memiliki potensi besar untuk berkembang, hal tersebut berkaitan dengan dengan konsep Psychological Capital (Nurlitasari, 2017).

Psychological Capital sebagai modal karyawan dalam meningkatkan sikap dan perilaku perlu dalam menunjang keberhasilan organisasi atau instansi pemerintah. PsyCap

merupakan sumber daya pribadi yang berkaitan dengan kesejahteraan individu, terutama dalam situasi yang berubah-ubah dan dunia kerja yang menantang (Luthans et al., 2008). PsyCap dapat dimodifikasi dan dikembangkan untuk memperkuat individu dan organisasi. Berdasarkan penelitian telah menunjukkan bahwa PsyCap dapat memprediksi secara signifikan mengenai perilaku, sikap dan kinerja dari karyawan (Avey et al., 2010). Seperti, karyawan memiliki kepercayaan dalam diri dalam mendapatkan tugas yang sulit, mempunyai optimisme dalam keberhasilan tugas tersebut, memiliki harapan untuk menempuh jabatan yang lebih tinggi di masa sekarang dan di masa depan, dan bangkit dari masalah bahkan sampai melampaui nya (Ahyar et al., 2020; Nordin et al., 2019a; Nurlitasari, 2017).

Hal tersebut cenderung memiliki energi positif dan antusiasme dalam bekerja yang berhubungan dengan keterlibatan kerja (work engagement) yang merupakan hal positif dan memuaskan keadaan motivasi-emosional yang positif dari kebahagiaan yang berhubungan dengan pekerjaan, dapat dilihat sebagai respon dari kelelahan. Karyawan terlibat dengan tingkat energi yang tinggi dan antusiasme untuk berpartisipasi dalam pekerjaan mereka (Newman et al., 2014; Niswaty et al., 2021a; Syam & Arifin, 2021). Sebagian besar ahli setuju bahwa keterlibatan mencakup aspek yang menentukan dimensi, energi, dan dimensi identitas. Dengan demikian, ditandai dengan semangat tinggi dan identifikasi yang kuat dengan dengan pekerjaan seseorang. Keterlibatan kerja yang sangat berarti untuk kinerja karyawan. Energi dan fokus melekat dalam keterlibatan dalam pekerjaan memungkinkan karyawan bekerja dengan kemampuan terbaiknya. Energi dan konsentrasi ini dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dasar mereka dan tanggung jawab mereka. Mereka memiliki kemampuan dan motivasi untuk fokus sepenuhnya atas tugas yang ada (Arifin & Arumsari, 2016; Hariani & Susanto, 2023; Medhurst & Albrecht, 2011; Wardani & Anwar, 2019).

Berbagai penelitian sudah dilakukan mengenai kedua variabel diatas, salah satunya dilakukan oleh Hendrikus Andrianto dan Yasser Alsada pada tahun 2019. Vigor, dedikasi, dan absorption adalah variabel keterlibatan kerja yang dihubungkan dengan keterlibatan karyawan. Untuk mengetahui mana dari ketiga variabel tersebut yang memiliki hubungan terbesar dan terkecil dengan keterlibatan karyawan, dan jika ketiga variabel tersebut digabungkan, dapat berdampak langsung pada keterlibatan karyawan dengan perusahaan.

Pada tahun 2020, Handayani dan Damayanti melakukan penelitian tambahan tentang kedua variabel tersebut. Studi ini melibatkan 18 tenaga kesehatan di Unit Gawat Darurat, terdiri dari 13 perawat dan 5 dokter. Hasilnya menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara modal psikologis dan keterlibatan tenaga kesehatan di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Madiun Selatan, Jawa Timur, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara modal psikologis dan keterlibatan kerja memiliki nilai positif sebesar $n=15$, atau 93,8 persen.

Studi lain yang dilakukan pada tahun 2019 oleh Hardianto dan Pratiwi dari Fakultas Psikologi Unjani Penelitian ini menemukan hubungan positif yang signifikan antara kekayaan mental dan keterlibatan kerja pada pegawai negeri sipil golongan III di Dinas Sejarah Angkatan Darat ($r = 0.735$).

Psychological capital dan keterlibatan kerja dapat digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia kesehatan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah. Penelitian yang sudah dijelaskan di atas menemukan bahwa tingkat psychological capital yang lebih besar terkait dengan keterlibatan kerja yang lebih besar. Peneliti tertarik dalam mengetahui pengaruh psychological capital terhadap vigor, dedication, dan absorption yang menjadi kebaruan dari penelitian ini dalam mengembangkan sumber daya manusia kesehatan (Anatama, 2018; Andrianto & Alsada, 2019; Arikunto, 2010).

Pengembangan sumber daya manusia kesehatan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah dapat dilakukan pada rumah sakit Dustira yang tujuan melayani anggota TNI, pegawai negeri sipil beserta keluarganya dan pasien umum. Peneliti ingin meneliti pada institusi pelayanan kesehatan, RS Dustira memiliki fokus pada pelayanan kesehatan yang prima kemudian meningkatkan pelayanan di rumah sakit selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan. RS Dustira sendiri menangani banyak pasien, berdasarkan data statistik kunjungan pasien pada tahun 2023 rata-rata setiap bulannya menerima pasien di atas dua puluh ribu pasien. RS Dustira lebih mementingkan pasien prajurit TNI dan keluarga daripada masyarakat umum dengan membedakan loketnya. Oleh karena itu, setiap tenaga kesehatan di RS Dustira pentingnya memiliki modal psikologis supaya dapat memaksimalkan pekerjaannya dalam menangani pasien dan perlunya semangat, dedikasi, dan penyerapan yang mumpuni dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Peneliti melakukan pengumpulan data awal dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Isi pertanyaan yang diajukan menyesuaikan dengan variabel mengenai Psychological Capital dan Work Engagement, contoh pertanyaannya “Dalam menjalani pekerjaan apakah saudara selalu berkonsentrasi dan serius sehingga waktu begitu cepat berlalu saat bekerja?”. Kuesioner tersebut diberikan secara acak kepada PNS yang berada di Poli Gigi dan Mulut dan Poli THT yang berada di Rumah Sakit Dustira dan mendapatkan 5 orang PNS yang sudah mengisi kuesioner tersebut (Auliya et al., 2020; George et al., 2023; Hariyadi, 2019; Niswaty et al., 2021b; Saleem et al., 2022). Hasil kuesioner menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini membuat individu merasa bahagia karena sesuai dengan minat dan profesinya dan mereka menyatakan bahwa mereka memiliki keberanian untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sekuat tenaga (Nordin et al., 2019b; Pratiwi, 2019). Para PNS tersebut yakin dan mampu dengan kemampuan sendiri dalam menjalankan pekerjaannya dengan didukung dengan pengetahuan dan pendidikan formal walaupun ketika mendapatkan kesulitan dalam bekerja para PNS tersebut belajar dengan berdiskusi dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Targetnya dari setiap PNS-nya pun sudah sesuai dengan yang mereka inginkan berdasarkan kontribusinya selama bekerja di rumah sakit tersebut.

Dari apa yang para PNS kerjakan dan jalankan mereka menyukai pekerjaan tersebut, tetapi yang menariknya berdasarkan ulasan di Google mengenai Rumah Sakit Dustira ada beberapa pelayanan yang dirasakan oleh pasien kurang maksimal dalam

penanganan awal. Hal lain yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti di RS Dustira karena pelayanan untuk prajurit TNI dan keluarga lebih memiliki prioritas daripada masyarakat umumnya. Berdasarkan beberapa penjelasan yang telah diuraikan peneliti tertarik untuk meneliti mengenai psychological capital dan work engagement sehingga peneliti ingin meneliti fenomena tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh modal psikologis terhadap keterlibatan kerja pada PNS bagian rawat jalan di Rumah Sakit Dustira Cimahi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas non-eksperimental, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara psychological capital sebagai variabel bebas dan work engagement sebagai variabel terikat. Pendekatan deduktif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan teori yang telah ada. Populasi penelitian adalah PNS bagian rawat jalan di Rumah Sakit Dustira Cimahi sebanyak 50 orang, dengan sampel sebanyak 47 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling.

Definisi konseptual psychological capital mengacu pada empat komponen utama menurut Luthans dkk. (2007), yaitu self-efficacy, hope, optimism, dan resilience. Sedangkan work engagement merujuk pada teori Schaufeli dkk. (2006) yang mencakup vigor, dedication, dan absorption. Definisi operasional dari kedua variabel tersebut diadaptasi ke dalam instrumen pengukuran yang disesuaikan dengan konteks subjek, yaitu PNS di bagian rawat jalan RS Dustira.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah PCQ-24 untuk psychological capital dan UWES-17 untuk work engagement. Kedua instrumen ini telah dimodifikasi dan diuji validitas dan reliabilitasnya oleh peneliti. PCQ-24 memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,837 dan UWES-17 sebesar 0,912, yang keduanya memenuhi syarat reliabilitas karena berada di atas ambang 0,7. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui Google Form.

Validitas alat ukur diuji menggunakan metode *expert judgement* dengan rumus Aiken's V, yang menunjukkan nilai antara 0,5 hingga 0,833, menandakan bahwa item-item dalam kuesioner valid. Kategorisasi untuk hasil pengukuran dibagi menjadi tiga, yaitu rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi. Untuk psychological capital, skor 85–111 tergolong rendah, sedangkan untuk work engagement skor 35–50 tergolong rendah.

Analisis data menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh antara psychological capital terhadap work engagement. Sebelum dilakukan analisis, diuji terlebih dahulu asumsi normalitas, linearitas, dan homoskedastisitas. Jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima. Prosedur penelitian mencakup tahap penetapan topik, studi literatur, pengambilan data awal, perumusan masalah, penentuan sampel, pembuatan laporan, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini akan menguraikan dan menjelaskan proses pengambilan dan pengolahan data atau perhitungan statistik dengan menggunakan aplikasi JASP versi 0.18.1.0. Hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel, gambar, dan diagram agar dapat memudahkan pemahaman informasi, memudahkan perbandingan satu kategori dengan kategori lain, dan menghindari ambiguitas dalam penyajian data. Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google form* ke 47 pegawai negeri sipil bagian rawat jalan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*, peneliti menganalisis data tersebut menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Gambaran Subjek Penelitian

Tabel 1. Data Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

<i>Descriptive Statistic</i>		
	<i>Psychological Capital</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Valid</i>	47	47
<i>Missing</i>	0	0
<i>Mode</i>	122.6	60.2
<i>Median</i>	122.0	59.0
<i>Mean</i>	121.3	57.1
<i>Std. Deviation</i>	9.4	7.1
<i>Variance</i>	90.1	51.7
<i>Range</i>	58.0	33.0
<i>Minimum</i>	85.0	35.0
<i>Maximum</i>	143.0	68.0

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 1 yang bertujuan untuk memberikan gambaran ringkas dan terukur mengenai karakteristik suatu variabel atau data dapat diketahui bahwa *psychological capital work engagement* mempunyai data yang valid berjumlah 47. Pada *psychological capital* menunjukkan nilai *mode* sebesar 122.6, nilai *median* sebesar 122.0, nilai *mean* sebesar 121.3, nilai *std. deviation* sebesar 9.4, nilai *variance* sebesar 90.1, nilai *range* sebesar 58.0, nilai *minimum* sebesar 85.0, nilai *maximum* sebesar 143.0. Pada *work engagement* menunjukkan nilai *mode* sebesar 60.2, nilai *median* sebesar 59.0, nilai *mean* sebesar 57.1, nilai *std. deviation* sebesar 7.1, nilai *variance* sebesar 51.7, nilai *range* sebesar 33.0, nilai *minimum* sebesar 35.0, nilai *maximum* sebesar 68.0.

Data Demografi

Pada penelitian yang dilakukan pada 47 Pegawai Negeri Sipil di Bagian Rawat Jalan Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dengan demografi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan/jabatan, dan poliklinik dengan tujuan untuk melihat dampak karakteristik demografi terhadap temuan penelitian secara mendalam yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Rawat Jalan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	42	89%
Laki-laki	5	11%
TOTAL	47	100%

Sumber: Data Olahan

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa sampel yang diteliti berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 42 responden (89%) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak lima responden (11%).

Tabel 3. Rentang Usia Pegawai Negeri Sipil

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
30-34	2	4%
35-39	2	4%
40-44	19	40%
45-49	17	36%
50-55	7	15%
TOTAL	47	100%

Sumber: Data Olahan

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa sampel yang diteliti berdasarkan rentang usia 30-34 sebanyak dua responden (4%), rentang usia 35-39 sebanyak dua responden (4%), rentang usia 40-44 sebanyak sembilan belas responden (40%), rentang usia 45-49 sebanyak tujuh belas responden (36%), dan rentang usia 50-55 sebanyak tujuh responden (15%).

Tabel 4. Pendidikan Terakhir Pegawai Negeri Sipil

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3	41	87%
D4	1	2%
S1	4	9%
Profesi	1	2%
TOTAL	47	100%

Sumber: Data Olahan

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa sampel yang diteliti dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 41 responden (87%), D4 sebanyak satu responden (2%), S1 sebanyak empat responden (9%), dan profesi sebanyak satu responden (2%).

Tabel 5. Pekerjaan/ Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Pekerjaan/ Jabatan	Frekuensi	Persentase
Perawat	32	68%
Kepala Poli	4	9%
Bidan	3	7%
Fisioterapis	2	4%
TGM	2	4%
TTK	1	1%
Staf	1	1%

Pekerjaan/ Jabatan	Frekuensi	Persentase
Administrasi	1	1%
Tekniker Gigi	1	1%
TOTAL	47	100%

Sumber: Data Olahan

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa sampel yang diteliti berdasarkan pekerjaan/jabatan perawat sebanyak 32 responden (68%), kepala poli sebanyak empat responden (9%), bidan sebanyak tiga responden (7%), fisioterapis sebanyak dua responden (4%), TGM sebanyak dua responden (4%), TTK sebanyak satu responden (2%), tekniker gigi sebanyak satu responden (2%), administrasi sebanyak satu responden (2%), dan staf sebanyak satu responden (2%).

Tabel 6. Poliklinik Pegawai Negeri Sipil

Poliklinik	Frekuensi	Persentase
Poli Gigi	4	9%
Poli Anak	2	4%
Poli THT	4	9%
Poli Jantung	3	6%
Poli Jiwa	1	2%
Poli Bedah	2	4%
Poli Rehabilitasi Medik	2	4%
Rawat Jalan	1	2%
Poli Syaraf	3	6%
Poli Interne	3	6%
Poli Gizi	1	2%
Thalasemia	1	2%
DOTS	1	2%
UGT	1	2%
IGD	2	4%
Geriatri	1	2%
Akupunktur	1	2%
Endoskopi	1	2%
Neurologi	1	2%
Fisioterapi	2	4%
Poli Kebidanan	1	2%
Poli Kulit	1	2%
Poli Obstgyn	1	2%
Poli Paru	1	2%
Poliklinik VIP	2	4%
Instalasi Farmasi	1	2%
Poli Mata	3	6%
TOTAL	47	100%

Sumber: Data Olahan

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa sampel yang diteliti berdasarkan poliklinik gigi sebanyak empat responden (9%), poliklinik anak sebanyak dua responden (4%), poliklinik THT sebanyak empat responden (9%), poliklinik jantung sebanyak tiga responden (6%), poliklinik jiwa sebanyak satu responden (2%), poliklinik bedah sebanyak dua responden (4%), poliklinik rehabilitasi medik sebanyak dua responden

(4%), poliklinik rawat jalan satu responden (2%), poliklinik syaraf sebanyak tiga responden (6%), poliklinik interne sebanyak tiga responden (6%), poliklinik gizi sebanyak satu responden (2%), poliklinik thalasemia sebanyak satu responden (2%), DOTS sebanyak satu responden (2%), UGT sebanyak satu responden (2%), IGD sebanyak dua responden (4%), geriatri sebanyak satu responden (2%), akupuntur sebanyak satu responden (2%), endoskopi sebanyak satu responden (2%), neurologi sebanyak satu responden (2%), fisioterapi sebanyak dua responden (4%), poliklinik kebidanan sebanyak satu responden (2%), poliklinik kulit sebanyak satu responden (2%), poliklinik obstgyn sebanyak (2%), poliklinik paru sebanyak satu responden (2%), poliklinik VIP sebanyak dua responden (4%), instalasi farmasi sebanyak satu responden (2%), dan poliklinik mata sebanyak tiga responden (6%).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Psychological Capital dan Work Engagement

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Q-Q Plot Standardized Residuals: Psychological Capital dan Work

Uji normalitas diperoleh melalui *Q-Q Plot* yang berbasis visual dengan menggunakan analisis grafik dan uji *Shapiro-wilk*. Pada gambar 4.1 yaitu grafik *Q-Q Plot* menunjukkan bahwa titik-titik plot menyebar sangat dekat di sekitar garis diagonal hitam walaupun ada beberapa titik yang di luar garis. Sehingga dapat dikatakan bahwa data *psychological capital* dan *work engagement* berdistribusi normal.

Tabel 7. Normality Test (Shapiro-Wilk): Psychological Capital dan Work Engagement

Normality Test (Shapiro-Wilk)	
Statistic	p
0.977	0.470

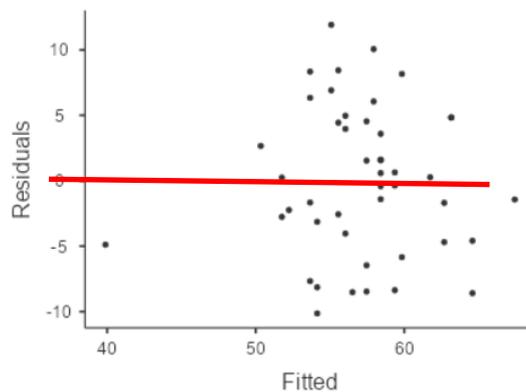
Sumber: Data Olahan

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Shapiro-Wilk* $0,470 > 0.05$. sehingga dapat dikatakan bahwa data bentuk *psychological capital* dan *work engagement* berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas yang digunakan yaitu dengan bantuan grafik *Q-Q Plot* seperti pada gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik plot menyebar sangat dekat di sekitar garis diagonal merah. Sehingga dapat dikatakan bahwa uji linearitas pada bentuk *psychological capital* dan *work engagement* terpenuhi.

b. Uji Homoskedastisitas



Gambar 2. Residual Plot: Psychological Capital dan Work Engagement

Gambar 2 menunjukkan penyebaran data menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 atau garis merah. Sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi homoskedastisitas pada *psychological capital* dan *work engagement* terpenuhi.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Model Summary

Model Fit Measures				Overall Model Test			
Model	R	R ²	Adjusted R ²	F	df1	df2	p
1	0.627	0.393	0.379	29.1	1	45	< .001

Sumber: Data Olahan

Dilihat dari tabel 8 hasil uji regresi mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* memiliki pengaruh karena nilai $p < 0.001$ dengan pengaruh sebesar 39,3%.

Tabel 9. Anova

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Psychological Capital	936	1	935.7	29.1	< .001
Residuals	1447	45	32.2		

Note. Type 3 sum of squares

Sumber: Data Olahan

Dilihat dari tabel 9 menurut hasil uji statistik yang diolah menggunakan analisis data regresi sederhana, yang dihitung menggunakan program JASP versi 0.18.1.0 *for windows*. Hasil yang diperoleh untuk pengaruh *psychological capital* memiliki nilai *p-value* < 0.001 (F=29,1) yang berarti bahwa terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*, sehingga hipotesis statistik H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 10. Coefficients

Coefficients						
Model		Unstandardize d	Standard Error	Standardize d	t	p
H_0	(Intercept)	57.170	1.050		54.4 59	< .0 01
H_1	(Intercept)	-0.488	10.720		- 0.04 6	0.9 64
	Psychologica l Capital	0.475	0.088	0.627	5.39 5	< .0 01

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 10 nilai *coefficient* regresi dari variabel *psychological capital* terbukti signifikan dengan nilai *p-value* < 0.001. Oleh karena itu, variabel *psychological capital* dapat memprediksi bagaimana *work engagement* pada pegawai negeri sipil bagian rawat jalan. Persamaan regresi yang terjadi antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada pegawai negeri sipil bagian rawat jalan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

$$Work\ Engagement = 57,170 + 0,475 \cdot Psychological\ Capital$$

Pembahasan

Psychological capital merujuk pada modal psikologis yang dimiliki individu dan dianggap sebagai kunci untuk mencapai kinerja yang lebih baik di tempat kerja. *Psychological capital* sendiri memiliki beberapa komponen yaitu *hope* yang mencakup

kemampuan individu untuk merencanakan dan mencapai tujuan dengan hasil yang positif, *efficacy* dalam keyakinan diri terhadap kemampuannya untuk mengatasi tugas-tugas sulit, *resilience* dalam mencakup kemampuan individu untuk pulih dari stress atau perubahan yang sulit, dan *optimism* dengan melibatkan pandangan positif terhadap masa depan dan keyakinan bahwa hal-hal baik akan terjadi (Luthans, 2006). Karyawan yang berkualitas, yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang tinggi memiliki potensi besar untuk berkembang, hal tersebut berkaitan dengan dengan konsep *Psychological Capital* (Nurlitasari, 2017).

Data penunjang yang diperoleh seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan/ jabatan, dan poliklinik tidak memberikan hubungan atau perbedaan terhadap work engagement pada pegawai negeri sipil bagian rawat jalan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi, kecuali pekerjaan/ jabatan yang memiliki nilai dibawah 0,05 yaitu 0,013 dan pendidikan terakhir yang memiliki nilai 0,041. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Steger et al. (2012, dalam Bailey, 2019) yang menjelaskan bahwa karyawan yang merasa pekerjaan mereka memiliki makna dan relevansi yang lebih tinggi cenderung memiliki work engagement yang lebih tinggi. Data penunjang pekerjaan/jabatan ini seperti ada tujuan yang jelas dan makna dalam pekerjaan. Oleh karena itu, dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor demografi dan pekerjaan yang dapat mempengaruhi atau tidak mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja pada responden. Analisis ini dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan dan perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada pegawai negeri sipil bagian rawat jalan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Pada hasil analisa regresi sederhana menunjukkan bahwa psychological capital memiliki nilai signifikan <0.001 dan nilai R² sebesar 0,393. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada pegawai negeri sipil bagian rawat jalan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi, pengaruh yang diperoleh sebesar 39,3%. Hal tersebut ditandai dengan para PNS memiliki harapan pada pekerjaan dengan seimbang, self-efficacy untuk menemukan jalan keluar bagi permasalahan yang bersifat jangka panjang, memiliki resiliensi ketika mengalami kegagalan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan optimis dengan merasa cukup sukses yang berkaitan dengan pekerjaan yang sesuai dengan penelitian dari George dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan.

Para PNS merasa terlibat dengan pekerjaannya dengan merasa semangat bekerja ketika bangun di pagi hari dan ketika sudah sampai di tempat kerjanya pun tetap bersemangat dengan merasa kuat dan bertenaga dan ada tujuan dan makna yang dikerjakan karena pekerjaan yang dilakukan dapat menginspirasi para PNS dan membuat mereka bangga akan pilihan pekerjaannya. Ketika diberikan pekerjaan yang sering merasa senang dan asyik dengan menikmati waktu pekerjaannya, hal tersebut ketika bekerja membuat lupa akan semua yang ada disekitarnya ketika bekerja sampai larut dan membuat waktu tidak terasa berlalu.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto dan Pratiwi (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara psychological capital dan work engagement pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ketika seseorang memiliki tingkat psychological capital yang tinggi, mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi juga. Sebaliknya, jika psychological capital menurun, keterlibatan dalam pekerjaan juga cenderung menurun.

Ini mencerminkan pentingnya aspek psikologis dalam menentukan tingkat keterlibatan kerja seseorang. Komponen psychological capital seperti harapan, optimisme, kemandirian, dan ketahanan, semuanya memainkan peran penting dalam memotivasi individu untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Ketika seseorang memiliki harapan yang tinggi akan hasil positif, optimisme dalam menghadapi tantangan, keyakinan akan kemampuan diri, dan kemampuan untuk pulih dari kegagalan, mereka lebih cenderung untuk merasa terlibat dan berkontribusi secara signifikan dalam pekerjaan mereka.

Penjelasan tambahan dapat meliputi contoh-contoh konkret dari bagaimana aspek-aspek psychological capital ini dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Misalnya, seorang PNS yang memiliki harapan yang tinggi akan dapat melihat tantangan-tantangan dalam pekerjaan mereka sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka. Begitu pula, seorang yang optimis akan lebih mungkin untuk mencari solusi kreatif dalam menghadapi masalah yang kompleks, yang dapat meningkatkan rasa keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Pelayanan rumah sakit memiliki peran penting dalam meningkatkan psychological capital Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ini karena pelayanan yang baik tidak hanya memberikan dukungan psikososial dan peluang pengembangan karir, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif yang memperkuat harapan, optimisme, dan kepercayaan diri individu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Luthans et al. (2010), lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan ketahanan PNS terhadap pelayanan. Ini berarti bahwa ketika PNS merasa didukung dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih mampu bertahan dan pulih dari stres atau tantangan yang terkait dengan pelayanan.

Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Syam (2021) menyoroti kendala dalam sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan psychological capital PNS, tantangan dalam hal sumber daya manusia juga perlu diperhatikan dan diatasi untuk mencapai hasil yang optimal dalam pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan data diketahui sebanyak 27 (77%) PNS memiliki kategori psychological capital sedang dan work engagement sedang. Hal tersebut mengindikasikan bahwa PNS memiliki psychological capital yang cukup seimbang dalam tingkat motivasi untuk mencapai tujuan mereka tanpa tekanan yang berlebihan. Mereka memiliki ambisi dan dorongan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, tetapi tidak terlalu ambisius sehingga dapat memicu stres atau kecemasan yang

berlebihan. Memiliki tingkat efficacy yang sedang dalam kemampuan tugas dan mencapai tujuan. Mereka percaya pada kemampuan mereka sendiri untuk menangani tuntutan pekerjaan, tetapi tidak merasa terlalu percaya diri sehingga mengabaikan perbaikan atau pengembangan. Resilience yang sedang dapat menunjukkan bahwa mereka mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka dapat menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan mereka tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi mereka. Optimis yang sedang dapat mencerminkan kemampuan mereka untuk tetap fleksibel dan adaptif dalam menghadapi perubahan atau kesulitan. Mereka memiliki harapan yang realistis tentang hasil yang baik, tetapi juga siap untuk menghadapi rintangan yang mungkin terjadi.

Diketahui bahwa kategorisasi sedang dari komponen hope ada sebanyak 31 responden (66%) yang menandakan bahwa sebagian besar PNS memiliki harapan yang moderat terkait pencapaian tujuan dalam menghadapi masa depan dan kategorisasi sedang dari komponen self-efficacy ada sebanyak 33 responden (70%) menunjukkan bahwa mayoritas PNS memiliki keyakinan diri yang cukup untuk mengatasi tugas dan tantangan.

Kategorisasi sedang dari komponen resilience ada sebanyak 36 responden (77%) yang memiliki kemampuan untuk pulih dari stress dan kategorisasi sedang dari komponen optimism ada sebanyak 32 responden (68%), membuat sebagian besar PNS memiliki pandangan yang cukup positif terhadap masa depan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Wardani (2019) yang mendapatkan hasil penelitian dengan kategori sedang berdasarkan nilai empiris sebagai mayoritas dengan nilai 66% dari 356 responden. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa mayoritas PNS dalam penelitian ini menunjukkan tingkat psychological capital yang cukup baik, terutama dalam komponen hope dan optimism. Namun, ada beberapa responden yang memiliki tingkat rendah dalam beberapa komponen, seperti self-efficacy, resilience, dan optimism. Upaya pengembangan dan penguatan psychological capital, terutama pada aspek-aspek tersebut, dapat dianggap sebagai potensi strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja PNS. Analisis ini dapat membantu manajemen dalam merancang program pengembangan pribadi dan profesional yang lebih terfokus pada kebutuhan individu.

Pada variabel keterlibatan kerja, para PNS menunjukkan tingkat energi yang seimbang saat mengerjakan tugasnya karena dia tidak terlalu lelah atau terlalu bersemangat dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari, dengan responden yang terkategori sedang ada sebanyak 34 responden (72%). Dedikasi yang sedang menunjukkan kemampuan seseorang untuk berkontribusi dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan tanpa menjadi terlalu pasif atau terlalu obsesif pada 28 responden (60%) yang terkategori sedang. Para PNS mungkin mengalami pengalaman flow moderat, yang berarti mereka puas dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka tanpa kehilangan kendali dengan 25 responden (53%) yang dikategorikan sedang. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2019) yang menyatakan bahwa kategori sedang untuk work engagement berdasarkan nilai empiris ada 213 (59,8%). Dengan demikian, bahwa mayoritas PNS dalam penelitian ini menunjukkan tingkat work

engagement yang relatif baik. Meskipun terdapat variasi dalam tingkat vigor, dedication, dan absorption, sebagian besar responden memiliki tingkat work engagement yang berada pada kategori sedang. Upaya untuk meningkatkan keterlibatan kerja PNS dapat difokuskan pada aspek-aspek tertentu yang menunjukkan tingkat rendah, seperti vigor pada beberapa responden, namun secara keseluruhan, gambaran work engagement PNS terlihat positif. Analisis ini dapat membantu manajemen dalam merancang strategi peningkatan keterlibatan kerja yang lebih terfokus pada kebutuhan individu dan kelompok di dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disajikan pada BAB IV, maka peneliti mendapat kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil bagian Rawat Jalan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi, karena mendapatkan pengaruh yang diperoleh sebesar 39,3%. (2) Data penunjang yang diperoleh seperti jenis kelamin, usia, dan poliklinik tidak memberikan hubungan atau perbedaan dengan *work engagement*. (3) Terdapat hubungan atau perbedaan berdasarkan data demografi yang diperoleh berdasarkan data dari pekerjaan/jabatan dan pendidikan terakhir. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement*, seperti faktor lingkungan kerja atau budaya organisasi, serta memperluas sampel penelitian ke rumah sakit lain untuk generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., MS, N. H. A., GC, B., & Ustiawaty, J. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Anatama, R. R. (2018). Psychological Capital dan Job Resources sebagai Prediktor terhadap Work Engagement. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 6(2), 53–68. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i2.11004>
- Andrianto, H., & Alsada, Y. (2019). The Conceptual Framework of Employee Engagement to Vigor, Dedication, and Absorption. *International Journal of Social Relevance & Concern*, 7(1), 11–14.
- Arifin, B., & Arumsari, A. D. (2016). Analisa Perbandingan Regulasi Pembuatan Surat Ijin Mengemudi (Sim) Dan Dampaknya Pada Tingkat Kecelakaan Di Indonesia Dan Swedia. *E-Jurnal SPIRIT PRO PATRIA*, 2(1).
- Arikunto, S. (2010). *Research methods*. Rineka Cipta.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- George, O. J., Okon, S. E., & Akaighe, G. O. (2023). Psychological capital and work engagement among employees in the Nigerian public sector: The mediating role of

- emotional intelligence. *International Journal of Public Administration*, 46(6), 445–453.
- Hariani, W., & Susanto, Y. (2023). Implementasi Pembuatan Surat Izin Mengemudi Oleh Satuan Penyelenggara Administrasi Surat Izin Mengemudi Polisi Resor Kota Pagar Alam. *Jurnal STIA Bengkulu: Committe to Administration for Education Quality*, 9(2), 81–88.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368.
- Medhurst, A., & Albrecht, S. (2011). Salesperson engagement and performance: A theoretical model. *Journal of Management & Organization*, 17(3), 398–411.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organisational Behavior*, 35(1), 120–138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021a). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021b). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5).
- Nordin, N. A., Rashid, Y. K. A., Panatik, S. A., & Rashid, A. H. A. (2019a). Relationship between psychological capital and work engagement. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 6–12. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1115>
- Nordin, N. A., Rashid, Y. K. A., Panatik, S. A., & Rashid, A. H. A. (2019b). Relationship between psychological capital and work engagement. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 6–12.
- Nurlitasari, N. (2017). *Psychological Capital Pegawai Kontrak Ditinjau dari Jenis Kelamin di Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda*.
- Pratiwi, P. D. (2019). Hubungan antara psychological capital dan work engagement pada pegawai negeri sipil di dinas sejarah angkatan darat. *RELIABEL*, 5(01), 55–60.
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The role of psychological capital and work engagement in enhancing construction workers' safety behavior. *Frontiers in Public Health*, 10, 810145.
- Syam, R., & Arifin, N. A. I. (2021). The Effect of Psychological Capital on Work Engagement of Nurse at Pertiwi Hospital in Makassar City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 215–222.
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463.