



PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP CAREER SATISFACTION DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN PT HSERVICE PRINTER PADANG

Amiratul Jannah, Putri Retno Jenita, Prof. Dr. Suharno Pawirosumarto, MM
amiratuljannah116@gmail.com, retnojenitaa@gmail.com, Suharno@upiypk.ac.id

Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan work engagement terhadap kepuasan kerja karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG, Jenis desain penelitian nya adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu Kesimpulan, alasan nya adalah (1) Data dapat dihitung. (2) Hasil analisis akurat. (3) Objektif. Jumlah sampel adalah 60 karyawan, Teknik analisis data menggunakan analisis regresi menggunakan software Smart PLS 4 .

Hasil Penelitian adalah 1. psychological capital berpengaruh terhadapl kepuasan karir 2. psychological capital berpengaruh positif terhadap work engagement. 3. Work engagement tidak berpengaruh terhadap work engagement signifikan antara psychological capital terhadap kepuasan karir.4 psychological capital tidak berpengaruh terhadapl kepuasan karir dengan work engagement sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci:psychological capital dan work engagement, career satisfaction

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG

No.	Indikator	Target (%)	Capaian (%)					
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Kualitas Pekerjaan	100	79,1	76	77,1	75,4	76,5	73,2
2	Kuantitas Pekerjaan	100	77,5	72,5	72,7	70,1	73,8	80
3	Jangka waktu menyelesaikan sebuah pekerjaan,	100	79,6	78,2	73,5	70,3	70,9	70,5

Sumber : Hasil Survei Peneliti

I Wayan Saklit (2017), ada hal terpenting yang menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan: sistem pengembangan karir dan gaya manajemen saat ini. Namun karena perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang baik kepada karyawan dan keluarganya serta menawarkan bonus di setiap akhir tahun, sebagian besar karyawan merasa puas dengan kompensasi yang ditawarkan perusahaan, Rumah Sakit Madina merupakan karyawan yang harus lebih diperhatikan kepuasannya. (Saklit, 2017). Karier adalah banyaknya pekerjaan yang diperoleh seseorang, dan pekerjaan tersebut berkaitan dengan motivasi, pengalaman, dan posisi kerja individu tersebut dalam hidupnya. Karir juga dapat diartikan sebagai sekumpulan pengalaman praktis yang dikembangkan seseorang (Umairah & Murkhana, 2021).

Kepuasan Karir adalah kepuasan karyawan dalam organisasinya saat ini dalam hal gaji, kemajuan, pencapaian tujuan karir dan pengembangan keterampilan baru. Kepuasan karir penting karena kontras dengan nilai dan preferensi individu terhadap tingkat gaji, tantangan, atau keamanan yang dapat mempengaruhi penilaian seseorang terhadap kinerja karir seseorang (Tania & Rosari, 2021).

Karyawan yang berdedikasi berkontribusi lebih besar terhadap peran profesional mereka, yang membantu mereka memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan terkait tempat kerja, melakukan pekerjaan mereka dengan baik, dan mencapai kesuksesan kerja. Dalam hal ini, Anda dapat mencapai tingkat indikator keberhasilan tertentu dan menilai sejauh mana Anda telah aktif mengikuti karier Anda (Bernard Korankye¹, Zhu Yong Yue², 2022). (Admadeli & Prasetyo, 2023)

Modal psikologis, atau modal psikologis jangka pendek, disebutkan dalam berbagai buku di bidang ekonomi, investasi, dan sosiologi, namun istilah PsyCap relatif baru di bidang psikologi positif. Modal psikologis merupakan konstruk positif tingkat tinggi yang terdiri dari empat dimensi yang membantu meningkatkan motivasi, efikasi diri, optimisme, harapan, ketahanan, dan kemampuan menghadapi masalah saat ini, besok, dan di masa depan. (Tania & Rosali, 2021)

Menurut Nori Saraswati Dewi (2024), keterikatan kerja adalah keadaan pikiran positif dan rasa puas terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keasyikan. Komitmen kerja merupakan ikatan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, baik secara emosional maupun intelektual. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya lebih berkomitmen terhadap organisasi (Annisa Dinda Zaytuna & Dinda Dwarawati, 2024).

2. Kajian Teori

Career Satisfaction

Menurut Pathardikal dkk. (2016) Norkoida (2024) adalah kepuasan karir profesional dalam evaluasi subjektif terhadap kinerja profesional individu dalam hidupnya. Semua orang ingin bahagia dengan kariernya. Apabila kinerja sering terjadi dalam suatu karier, maka individu tersebut akan merasa puas terhadap kariernya. Kepuasan karir merupakan faktor kunci kinerja individu (Tania & Rosari, 2021).

Psychological Capital

Modal psikologis atau psikologis disebutkan dalam berbagai buku tentang ekonomi, investasi dan sosiologi, namun istilah psycap dalam bidang psikologi positif biasanya masih baru. Modal psikologis merupakan komponen positif tingkat tinggi yang terdiri dari empat aspek komponen yang membantu meningkatkan motivasi, efikasi diri, optimisme, harapan dan ketahanan, serta pertemuan hari ini, esok, dan yang akan datang ia memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah. tugas. (Tania & Rosari, 2021)

Work Engagement

Work engagement adalah suatu keadaan pikiran yang positif serta pemenuhan yang berkaitan dengan pekerjaan yang mempunyai karakteristik vigor, dedication dan absorption (Admadeli & Prasetyo, 2023).

3. Metode Penelitian

- Desain Penelitian: Jenis desain penelitian nya adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu Kesimpulan, alasan nya adalah (1) Data dapat dihitung. (2) Hasil analisis akurat. (3) Objektif.
- Subjek dan Sampel Penelitian: Populasi adalah karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG dengan sampel 60 orang
- Pengumpulan Data: Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang di isi langsung oleh karyawan karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG
- Teknik Analisis Data: Teknik analisis data adalah menggunakan analisis regresi menggunakan software Smart PLS 4.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden adalah teknik analisis yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan data yang dikumpulkan. Analisis ini dilakukan tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum.

Tabel 2. Deskriptif Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	26	43%
Perempuan	34	57%
Total	60	100%
Umur Responden		
< 25 Tahun	31	52%
> 25 Tahun	29	48%
Total	60	100%

Sumber : Data Primer**2. Uji Hipotesis**

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji statistik menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan menggunakan signifikan 5% (Ghozali, 2011). Kriterianya sebagai berikut:

1. Jika P-value < 0,05 berarti hipotesis diterima
2. Jika P-value > 0,05 berarti hipotesis ditolak.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Hypothesis	Originalsample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Information
<i>PsychologicalCapital - > Career Satisfaction</i>	0.817	22,370	0,000	Supported
<i>PsychologicalCapital - > Work Engagement</i>	0.921	49,686	0,000	Supported
<i>Work Engagement - > Career Satisfaction</i>	0.042	0.141	0.888	Not supported
<i>PsychologicalCapital - > Work Engagement - > Career Satisfaction</i>	0.039	0.140	0.889	Not supported

Source: Data Processing Results (2024)

1. Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh psychological capital terhadap career satisfaction dengan memiliki nilai koefisien 0,817

dengan nilai signifikansi 0,000, dan nilai T Statistik 22,370 ($22,370 > 1,96$) terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh psychological capital terhadap career satisfaction karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG dengan demikian hipotesis 1 dapat didukung.

2. Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh psychological capital terhadap work engagement dengan memiliki nilai koefisien 0,921 dengan nilai signifikansi 0,000, dan nilai T Statistik 49,686 ($49,686 > 1,96$) terdapat pengaruh signifikan antara psychological capital terhadap work engagement karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG.

3. Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh work engagement terhadap career satisfaction dengan memiliki nilai koefisien 0,042 dengan nilai signifikansi 0,888, dan nilai T Statistik 0,041 ($0,041 < 1,96$) tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh work engagement terhadap career satisfaction karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG, dengan demikian hipotesis 3 tidak dapat didukung.

4. Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh psychological capital terhadap career satisfaction melalui work engagement dengan memiliki nilai koefisien 0,039 dengan nilai signifikansi 0,889, dan nilai T Statistik 0,140 ($0,140 < 1,96$) tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh psychological capital terhadap career satisfaction karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG, artinya, kesadaran kerja yang rendah akan tidak berdampak signifikan hubungan psychological capital terhadap career satisfaction karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG.

5. Kesimpulan

a. Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh psychological capital terhadap career satisfaction karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG, hal ini berarti jika perkembangan keadaan psikologis yang dimiliki karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG. berdampak positif, maka dapat membantu seseorang untuk memilih dan melakukan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas menantang serta dapat membuat perawat termotivasi dan totalitas dalam melaksanakan pekerjaan maka perawat merasa career satisfaction nya meningkat.

b. Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh psychological capital terhadap work engagement perawat rumah sakit madina, yang berarti jika perkembangan keadaan psikologis yang dimiliki perawat karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG, berdampak positif, maka dapat membantu seseorang untuk memilih dan melakukan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas menantang serta dapat membuat perawat termotivasi dan totalitas dalam melaksanakan pekerjaan maka keterikatan kerja karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG. meningkat.

c. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh work engagement terhadap career satisfaction karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG. Hal ini berarti work engagement tidak akan berpengaruh jika menggunakan dua faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik sekaligus.

d. Tidak terdapat pengaruh signifikan karyawan PT HSERVICE PRINTER PADANG. dengan work engagement sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti work engagement tidak dapat memediasi psychological capital terhadap career satisfaction secara signifikan jika menggunakan faktor motivasi ekstrinsik.

Referensi**

- Admadeli, YP, & Prasetyo, AR (2023). The Relationship Between Psychological Capital and Work Engagement in Honorary Elementary School Teachers in Pracimantoro District. *Journal EMPATHY*, 13(1), 56–62.
<https://doi.org/10.14710/empathy.2024.26609>
- Annisa Dinda Zaytuna, & Dinda Dwarawati. (2024). The Influence of Work Life Balance on Work Engagement in Special Needs School Teachers. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 7–14. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.9717>
- Bernadi, BA, & Haryanti, K. (2024). The role of work engagement as a mediator between psychological capital and organizational citizenship behavior in college employees. *Journal of Applied and Educational Psychology*, 6(1), 11.
<https://doi.org/10.26555/jptp.v6i1.28057>
- Diaz-Fernandez, M., Bornay-Barrachina, M., & Lopez-Cabrales, A. (2015). Evidence-based HRM: A global forum for empirical scholarship. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 3(1), 64–80.
<http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-08-2012-0008%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1108/00251749810211027%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1108/09513549810225925%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1108/0885862031047313>
- Ikhwanisifa., Susanti, Rita., Marretih, AKEN (2024). The Role of Psychological Capital and Happiness on Workplace Well Being: A Study on Workers at Islamic University Al-Qalb: *Journal of Islamic Psychology*, 15(November 2023), 11–18.
- Korankye, B., & Zhu. (2022). Exploring the Mediating Role of Work Engagement on the Relationship Between Organizational Career Management and Career Satisfaction Among SME's in Accra Metropolis, Ghana. *International Journal of Finance, Insurance and Risk Management*, 12(Issue 4), 154–174. <https://doi.org>