

A Meta-Analysis of The Relations Between Psychological Capital And Work Engagement **Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement**

Lista Meria¹, Saukani²

¹FEB, Universitas Esa Unggul, Jakarta

lista.meria@esaunggul.ac.id

²FKIP, Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Lampung

Abstract

Studies related to the relationship between psychological capital and work engagement have been carried out in previous studies in various contexts. The aim of this study is to conduct a meta-analytic of the empirical study of psychological capital models in the field of management. Meta-analysis was carried out through article searches from the ScienceDirect, Emerald Insight, Proquest, Sage, Google Scholar databases of 17 research articles that were selected and thoroughly analyzed. The results reveal that psychological capital has a positive and significant relationship with work engagement. This research provides promotion for managerial and practice and recommends further research that can be explored.

Keywords: *psychological capital, work engagement, meta-analysis*

Abstrak

Studi terkait hubungan *psycological capital* terhadap keterikatan kerja sudah banyak dilakukan pada penelitian terdahulu dalam berbagai konteks. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan meta-analisis dari studi empiris model *psycological capital* di bidang manajemen. Meta-analisis dilakukan melalui penelusuran artikel dari database ScienceDirect, Emerald Insight, Proquest, Sage, Google Scholar sebanyak 17 artikel penelitian yang dipilih dan dianalisis secara menyeluruh. Hasil mengungkapkan bahwa *psycological capital* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan keterikatan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajerial maupun praktisi dan merekomendasikan topik penelitian berikutnya yang dapat digali lebih lanjut.

Kata kunci : *psycological capital, keterikatan kerja, meta-analisis*

PENDAHULUAN

Organisasi idealnya mampu meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan pada pekerjaan mereka. Selain karyawan bertalenta, organisasi juga membutuhkan karyawan yang secara mental dan emosional terhubung dengan pekerjaan mereka. Ini menggambarkan bahwa mereka diinvestasikan dalam tugas-tugas pekerjaan dan bersedia melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Luthans et al. (2007) karyawan cenderung tidak sepenuhnya terikat dalam pekerjaan mereka. Pentingnya keterikatan kerja telah

diakui sejak lama dan diasumsikan berdampak pada kinerja.

Keterikatan kerja adalah komponen kesejahteraan di tempat kerja (W. B. Schaufeli & Bakker, 2011). Konsep keterikatan kerja diperkenalkan oleh Kahn (1990) sebagai kontribusi fisik, kognitif dan emosional untuk peran pekerjaan. Konsep ini telah berkontribusi pada peningkatan pengetahuan di berbagai disiplin ilmu seperti potensi peningkatan kesehatan, kesejahteraan di tempat kerja dan fungsi optimal dalam kehidupan kerja. Secara

praktis, keterikatan kerja telah menarik perhatian manajemen, karena memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dan indikator positif lainnya seperti komitmen afektif dan perilaku extra-role (A. B. Bakker et al., 2008; Quiñones et al., 2013).

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti sumber daya pekerjaan, kinerja, kepemimpinan otentik, *psychological empowerment*, *proactive personality* dan *psychological capital* mampu meningkatkan keterikatan kerja (Arnold B. Bakker & Demerouti, 2008; Quiñones et al., 2013). Selain itu, *psychological capital* adalah salah satu faktor utama yang akan meningkatkan keterikatan kerja di antara karyawan (Alessandri et al., 2018; Du Plessis & Boshoff, 2018; Niswaty et al., 2021; Wirawan et al., 2020). Penelitian tersebut menyoroti pentingnya modal psikologis untuk mendapatkan keterikatan kerja yang lebih baik di antara karyawan.

Perkembangan penelitian terkait keterikatan kerja dalam sebuah organisasi yang lebih berfokus pada tugas kerja seperti signifikansi tugas dan struktur tugas daripada faktor individu. Menurut Sweetman & Luthans (2010), faktor individu adalah prediktor utama untuk keterikatan kerja karyawan. Dengan demikian, *psychological capital* merupakan faktor individu yang akan dapat memprediksi keterikatan kerja dalam suatu organisasi. Pentingnya *psychological capital* terhadap keterikatan kerja telah difokuskan untuk meningkatkan partisipasi karyawan dan mempertahankan produktivitas yang tinggi dari suatu organisasi. Oleh karena itu, tujuan studi literatur ini adalah menganalisis korelasi antara modal psikologis dan keterikatan kerja sehingga diharapkan memberikan kontribusi untuk

kemajuan lebih lanjut dari lapangan perspektif baru untuk studi masa depan.

Landasan Teori

Psychological Capital

Modal Psikologis menurut Luthans, Avolio, et al. (2007) adalah suatu keadaan/situasi perkembangan psikologis individu yang positif dengan ciri-ciri terdiri dari mempunyai kepercayaan diri, berusaha keras untuk berhasil dalam pekerjaan-pekerjaan yang menantang (self-efficacy), membuat atribusi positif tentang kesuksesan saat ini dan masa depan (optimisme), terus-menerus mencapai tujuan, dan kapan diperlukan untuk mengubah tujuan untuk mencapai kesuksesan (harapan), dan ketika masalah dan kesulitan dihadapi, minimal individu dapat bertahan dan bahkan melampaui situasi/keadaan semula untuk mencapai kesuksesan (ketahanan).

Modal psikologis dikonseptualisasikan oleh Hmieleski & Carr (2007) sebagai blok bangunan atau fondasi yang terdiri dari elemen-elemen berikut: efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Menurut Pryce-Jones (2010), modal psikologis terdiri dari sumber daya mental yang dibangun individu saat segala sesuatunya berjalan dengan mulus sesuai rencana dan menutupinya ketika segala sesuatunya berjalan tidak baik. Sumber daya ini meliputi ketahanan, motivasi, harapan, optimisme, efikasi diri, dan harga diri.

Modal psikologis adalah perspektif yang muncul dari kebutuhan para profesional untuk menemukan suatu pendekatan baru dalam praktik psikologis di tempat kerja. Kebutuhan ini muncul ketika dirasakan bahwa pendekatan psikologis negatif terlalu banyak digunakan pekerja untuk hanya berusaha meningkatkan kebutuhan pribadi mereka dan pendekatan ini juga hanya digunakan untuk memecahkan

masalah jangka pendek (Luthans, Youssef, et al., 2007).

Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Kahn adalah orang pertama yang memperkenalkan konsep keterikatan/engagement. (Kahn, 1990) mengartikan keterikatan sebagai suatu penguasaan diri karyawan atas peran mereka dalam pekerjaannya, di mana mereka terhubung ke pekerjaan mereka, kemudian bekerja, dan mengekspresikan diri mereka secara kognitif, fisik, dan emosional selama kinerja mereka. Aspek kognitif berhubungan dengan keyakinan pekerja tentang organisasi, atasan dan kondisi kerja. Aspek fisik berhubungan dengan energi fisik yang dikeluarkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan aspek emosional berhubungan dengan bagaimana perasaan karyawan, apakah positif atau negatif, terkait organisasi dan pemimpinnya (Kahn, 1990).

Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sesuatu yang positif terkait dengan perilaku di tempat kerja, mencakup pemikiran tentang hubungan antara pekerja atau karyawan dan pekerjaan mereka, yang ditandai dengan semangat dan dedikasi dan penerimaan dalam pekerjaan mereka. Keterikatan kerja adalah perasaan positif, motivasi, dan keadaan psikologis terkait pekerjaan yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan penghargaan penghayatan (Bakker et al., 2008). Schaufeli & Bakker (2011) menyatakan bahwa komitmen kerja adalah sesuatu yang positif yang harus dimiliki dalam bekerja dan mempunyai beberapa ciri yang ditandai dengan adanya semangat (Vigour), dedikasi (Dedication) dan penyerapan (Absorption). Keterhubungan yang dirasakan karyawan dengan setiap sifat akan mendukung terciptanya keterhubungan pribadi. Menurut (Leiter & Bakker, 2011), perusahaan modern mengharapkan karyawannya memiliki sikap antusias dan inisiatif dalam bekerja.

Selain itu, organisasi mengharapkan karyawannya untuk menjadi energik dan mau berjuang untuk kualitas dan kinerja yang baik. Mengambil tanggung jawab untuk pengembangan diri karyawan adalah salah satu cara perusahaan memotivasi karyawan mereka.

Lockwood (2007) menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah konsep multifaset dan disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk budaya di tempat kerja, mode komunikasi, metode manajemen, gaya kepemimpinan dan adat istiadat/nilai organisasi. Keterikatan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dikenal dengan integritas, komunikasi internal yang baik dan perubahan budaya. Rothbard (2001) juga menyatakan bahwa keterikatan adalah kehadiran psikologis yang menghadirkan dua komponen penting, yaitu perhatian dan penyerapan. Dimana perhatian menuju pada kemampuan kognitif dan waktu yang dihabiskan untuk memikirkan peran mereka dalam organisasi (Bakker & Evangelia, 2008).

Hubungan *Psychological Capital* dan Keterikatan Kerja

Psychological capital merupakan keadaan psikologis yang secara positif mempengaruhi keadaan mental, sikap, dan kinerja karyawan melalui empat konstruksinya antara lain harapan, optimisme, efikasi diri, dan resiliensi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Jika dilihat dari model JD-R, sumber daya pribadi juga ditemukan menjadi anteseden penting dari keterikatan kerja karyawan (Arnold B. Bakker & Demerouti, 2008). (Thompson et al., 2015) telah memperkenalkan *psychological capital* sebagai sumber daya pribadi karyawan. Efek gabungan dari empat elemen yang membentuk *Psychological capital* dapat menjadi prediktor kuat dari komponen keterikatan kerja yaitu kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Alessandri et al., 2018). Karyawan akan lebih mungkin untuk

terikat dengan pekerjaan mereka jika mereka memiliki sumber daya pribadi yang cukup untuk mengatasi tuntutan pekerjaan.

Dalam kondisi perubahan yang penuh tantangan, individu dengan modal psikologis lebih mungkin untuk merasakan kontrol mereka terhadap situasi, sehingga lebih mudah meyelamkan diri mereka ke dalam pekerjaan. Beberapa studi empiris telah meneliti hubungan antara Psychological capital dan keterikatan kerja. (Tisu et al., 2020) meneliti pengaruh *psychological capital* terhadap keterikatan kerja pada karyawan di Romania. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Psychological capital terhadap keterikatan kerja. Hal ini bermakna bahwa semakin baik tingkat Psychological capital dari karyawan maka akan semakin maksimal pula mereka mencurahkan kemampuannya dalam pekerjaan dan lebih terikat secara emosional terhadap pekerjaan (Kotzé, 2018; Li et al., 2018; Lupsa et al., 2020; Niswaty et al., 2021). Karyawan yang mewujudkan Psychological capital ini akan memiliki pola pikir dan berorientasi pada kesuksesan. Mereka melihat aktivitas di tempat kerja sebagai peluang untuk mendorong lebih banyak sumber daya, yang akan menghasilkan tingkat keterikatan yang lebih tinggi.

Studi ini menganalisis hubungan modal psikologis dan keterikatan kerja dengan metode meta-analisis. Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka hipotesis yang dapat dibangun dan diajukan adalah sebagai berikut:

H1. Terdapat hubungan antara modal psikologis (*psychological capital*) dan keterikatan kerja (*work engagement*).

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Meta-analisis didefinisikan sebagai proses sistematis mengumpulkan, mensintesis dan menganalisis temuan dari beberapa studi yang dilakukan pada subjek tertentu dan

meta-analisis memberikan kesempatan kepada para peneliti untuk membuat prediksi yang lebih kuat dan lebih akurat secara statistik (Shelby & Vaske, 2008). Meta analisis menggabungkan hasil beberapa studi independen dan menjelaskan hasil setiap studi dengan bantuan indeks numerik, dan kemudian menggabungkan perkiraan tersebut di seluruh studi untuk mencapai ringkasan.

Dalam literatur, metaanalisis diklasifikasikan dalam hal desain penelitian sebagai berikut: berbasis korelasi, eksperimental (studi intervensi pada dua kelompok yang melibatkan kelompok eksperimen dan kontrol) dan berbasis regresi (meta-regresi) (Hedges & Olkin, 1985). Jenis meta-analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah meta analisis korelasional. Meta-analisis korelasional didasarkan pada korelasi yang dilaporkan ketika pertanyaan penelitian difokuskan pada estimasi kekuatan/ kekuatan korelasional antara dua pengukuran dalam sintesis studi empiris.

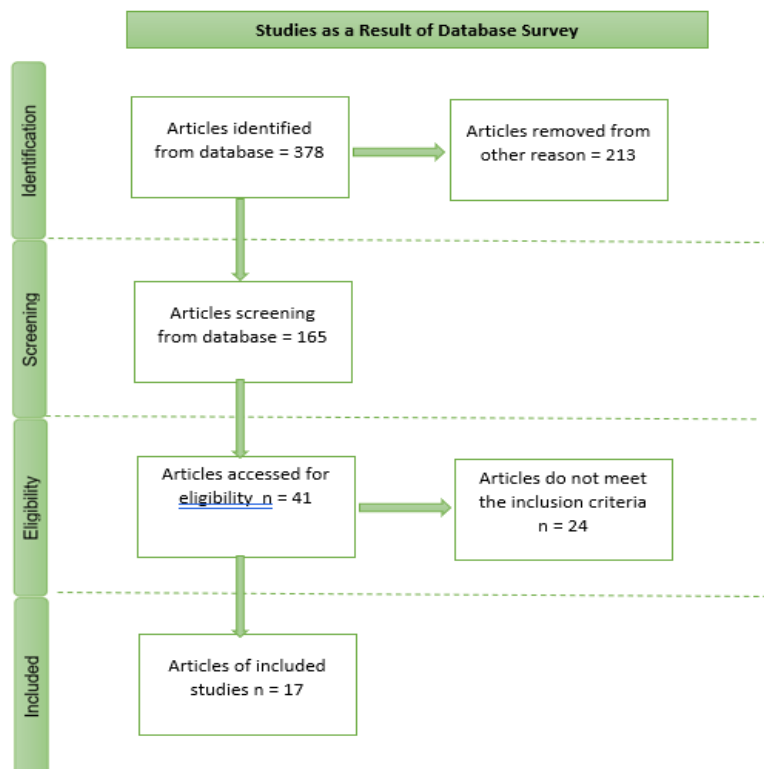
Pencarian Literatur dan Kriteria Inklusi

Pencarian literatur dilakukan di database ScienceDirect, Emerald Insight, Proquest, Sage, Google Scholar dengan menggunakan kata kunci "*psychological capital*", "*PsyCap*" dan "*work engagement*". Artikel yang dimasukkan dalam meta-analisis ini terdiri dari artikel yang memenuhi kriteria inklusi di bawah ini:

- Artikel teks lengkap dalam bahasa Inggris, yang meneliti hubungan antara *psychological capital* (modal psikologis) dan *work engagement* (keterikatan kerja).
- Studi dengan koefisien korelasi untuk mendapatkan nilai *size effect* dalam studi meta analisis.
- Artikel adalah publikasi yang dilakukan pada rentang waktu 2018 – 2021.

Penelusuran dan pencarian artikel dengan kata kunci memakai metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic*

Reviews and Meta-analyses) dengan mengadaptasi dari (Moher et al., 2010).



Gambar.1 Proses Inklusi dengan PRISMA

Artikel yang tidak disertakan dalam studi ini disebabkan beberapa alasan antara lain.

- Merupakan penelitian kualitatif
- Artikel tidak dapat diakses
- Terdapat penelitian yang sama/duplikasi
- Tidak sesuai dengan kriteria inklusi yang sudah ditetapkan

Analisis Statistik

Dalam studi meta-analisis, data perlu diubah menjadi unit pengukuran umum untuk menggabungkan penelitian individu secara statistik dan mencapai konsensus. Indeks ukuran efek dalam studi korelasi dihitung sebagai korelasi antara klasifikasi variabel independen dan skor individu dari variabel dependen (Neely et al., 2010). Dalam studi tersebut, ukuran efek yang diperoleh dari statistik uji studi individu distandarisasi dan diuji untuk menentukan kekuatan hubungan dalam konteks

hipotesis yang ditentukan. Studi ini menggunakan rumus Fisher's Z untuk menghitung *effect size* sedangkan klasifikasi *effect size* berbasis korelasi digunakan untuk menginterpretasikannya (Cohen, 2007).

- nilai *effect size* < 0,10 tingkat sangat rendah;

- 0,11 > *effect size* < 0,30 level rendah;

- 0,31 > *effect size* < 0,50 tingkat sedang;

- 0,51 > *effect size* < 0,80 tingkat kuat; dan

- nilai *effect size* < 0,81 tingkat sangat kuat.

Effect size antara variabel dalam studi dihitung dan disajikan dalam *forest plots* dengan interval kepercayaan 95 %. Uji homogenitas (Q dan I^2 statistics) dilakukan dan model *random-effect* diterapkan. Model *fixed-effect* mengandaikan satu *effect size* aktual tunggal, sedangkan model *random-effect* mengandaikan banyak *effect size* aktual dan masing-masing studi

memperkirakan salah satu dari *effect size* dalam statistik dengan populasi berbeda. Kemudian, metode *Funnel plot*, *Classic fail-safe N*, *Begg and Mazumdar Rank Correlation*, *Egger regression* digunakan untuk menentukan apakah studi yang termasuk dalam metaanalisis menyebabkan *publication bias*. Analisis ini dilakukan menggunakan program *Comprehensive Meta-Analysis* (CMA).

HASIL PENELITIAN

Proses penelusuran yang telah dilakukan pada akhirnya diperoleh 17 artikel terkait korelasi *psychological capital* dan *work engagement* dengan jumlah responden sebanyak 6983 yang akan digunakan pada studi meta-analisis ini. Hasil penelusuran koefisien korelasi, jumlah sampel, serta data statistik lainnya yang digunakan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Hasil Penelusuran Data Studi

No	Study	Dimension	r	N	z (effect size)	Vz	SEz (standard error)
1	(du Plessis & Boshoff, 2018)		0.587	647	0.673	0.002	0.039
2	(Tisu et al., 2020)		0.400	365	0.424	0.003	0.053
3	(Wirawan et al., 2020)		0.560	307	0.633	0.003	0.057
4	(King et al., 2020)		0.557	162	0.628	0.006	0.079
		Hope	0.529		0.589	0.006	0.079
		Self Efficacy	0.368		0.386	0.006	0.079
		Resilience	0.440		0.472	0.006	0.079
		Optimism	0.603		0.698	0.006	0.079
5	(Kotzé, 2018)	Hope-Dedication	0.504	407	0.555	0.002	0.050
		SE - Dedication	0.439		0.471	0.002	0.050
		R - Dedication	0.195		0.198	0.002	0.050
		O - Dedication	0.447		0.481	0.002	0.050
		Hope-Vigour	0.454		0.490	0.002	0.050
		SE - Vigour	0.460		0.497	0.002	0.050
		R - Vigour	0.261		0.267	0.002	0.050
		O - Vigour	0.441		0.473	0.002	0.050
6	(Kotzé & Nel, 2019)		0.295	238	0.304	0.004	0.065
7	(Nordin et al., 2019)	Hope	0.404	200	0.428	0.005	0.071
		Self Efficacy	0.488		0.533	0.005	0.071
		Resilience	0.332		0.345	0.005	0.071
		Optimism	0.563		0.637	0.005	0.071
8	(Tamar & Wirawan, 2020)		0.325	466	0.337	0.002	0.046
9	(Alessandri et al., 2018)	Time 1	0.530	420	0.590	0.002	0.049
		Time 2	0.590		0.678	0.002	0.049
10	(Chen, 2018)		0.720	344	0.908	0.003	0.054
11	(Yang et al., 2020)	Psychological capital-Vigor	0.535	836	0.597	0.001	0.035
		Psychological capital-Dedication	0.514		0.568	0.001	0.035

		Psychological capital-Absorption	0.485	0.530	0.001	0.035
12	(Gupta et al., 2019)		0.720	200	0.908	0.005
13	(Shin et al., 2018)		0.630	175	0.741	0.006
14	(Li et al., 2018)		0.320	581	0.332	0.002
15	(Lupsa et al., 2020)	Hope- Vigor	0.580	193	0.662	0.005
		SE - Vigor	0.390		0.412	0.005
		R - Vigor	0.430		0.460	0.005
		O - Vigor	0.590		0.678	0.005
		Hope-Dedication	0.540		0.604	0.005
		SE - Dedication	0.410		0.436	0.005
		R - Dedication	0.390		0.412	0.005
		O - Dedication	0.540		0.604	0.005
		Hope-Absorption	0.470		0.510	0.005
		SE - Absorption	0.390		0.412	0.005
		R - Absorption	0.360		0.377	0.005
		O - Absorption	0.360		0.377	0.005
16	(Niswaty et al., 2021)		0.390	192	0.412	0.005
17	(Manuti et al., 2020)		0.510	1219	0.563	0.001

Keterangan : r = Koefisien korelasi, N = Jumlah Sampel, Z = *effect size*, Vz = *varians effect size*, Sez : standart error Z

Uji Heterogenitas

Tabel.2 Fixed and Random Effects

	Q	df	p
Omnibus test of Model Coefficients	523.733	1	< .001
Test of Residual Heterogeneity	302.505	44	< .001

Note. *p* -values are approximate.

Note. The model was estimated using Restricted ML method.

Hasil analisis menunjukkan bahwa 45 *effect size* dari studi yang di teliti adalah heterogen. Terlihat dari nilai Q = 302.505, $p < 0.001$ dan nilai I^2 (%) 86.324 > 80.

Effect Size

Tabel 4 Coefficients

	Estimate	Standard Error	z	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
intercept	0.517	0.023	22.885	< .001	0.473	0.561

Note. Wald test.

Hasil analisis dari *random effect* memberikan makna bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara *psycological capital* dan *work engagement*

Tabel.3 Residual Heterogeneity Estimates

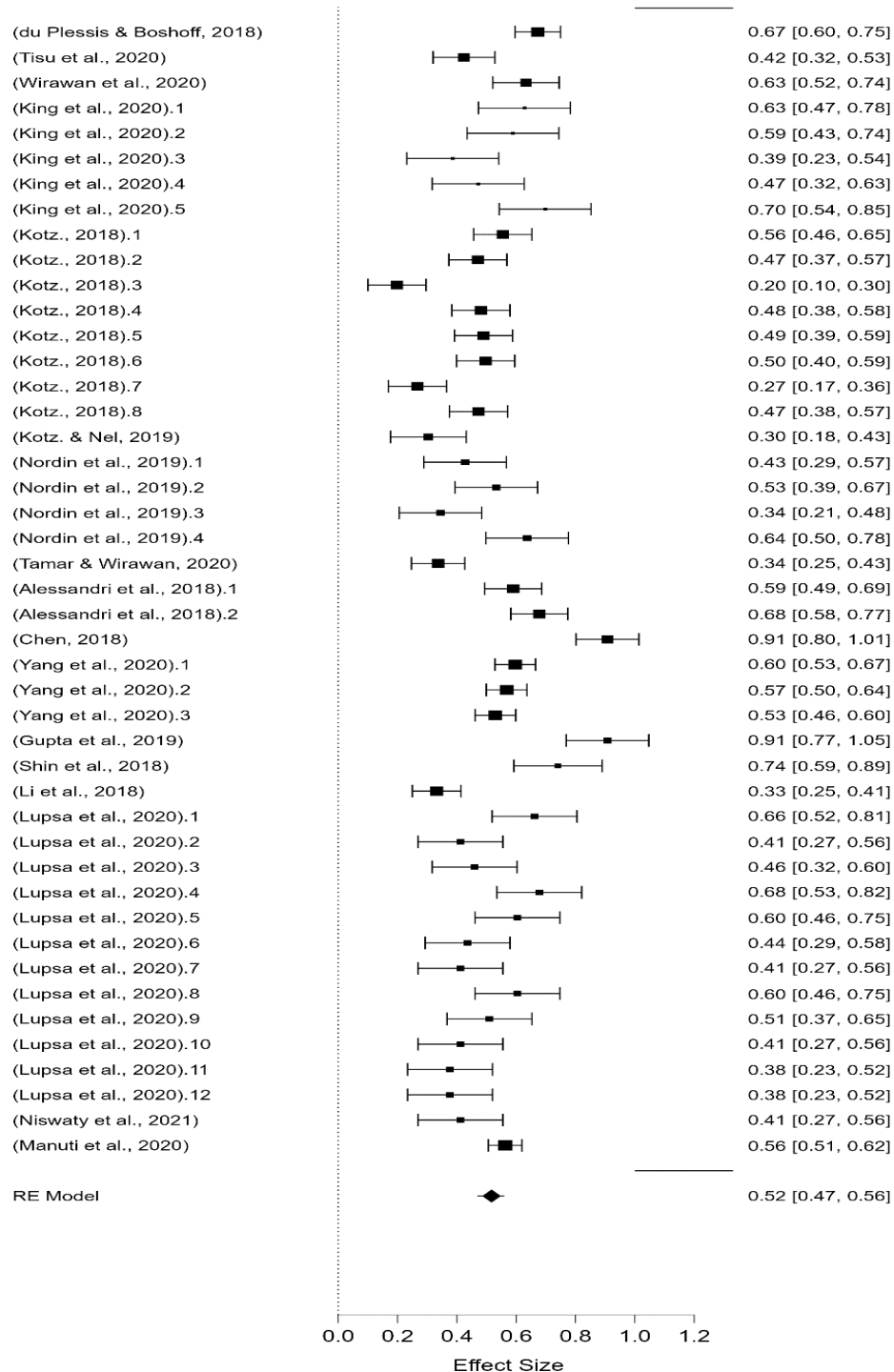
	95% Confidence Interval		
	Estimate	Lower	Upper
τ^2	0.019	0.012	0.033
τ	0.138	0.109	0.181
I^2 (%)	86.324	79.661	91.508
H^2	7.312	4.917	11.776

Dengan demikian model *random effect* lebih cocok digunakan untuk memperkirakan *effect size* dari studi meta analisis ini.

(mendukung hipotesis). Terlihat dari nilai $z = 22.885$, $p = < 0.001$, yang berarti lebih kecil dari nilai signifikan 5% (0.05). Selanjutnya pengaruh *psycological capital*

terhadap *work engagement* adalah tinggi ($0.517 > 0.5$) (Cohen, 1988).

Forest Plot



Gambar 2 Forest Plot

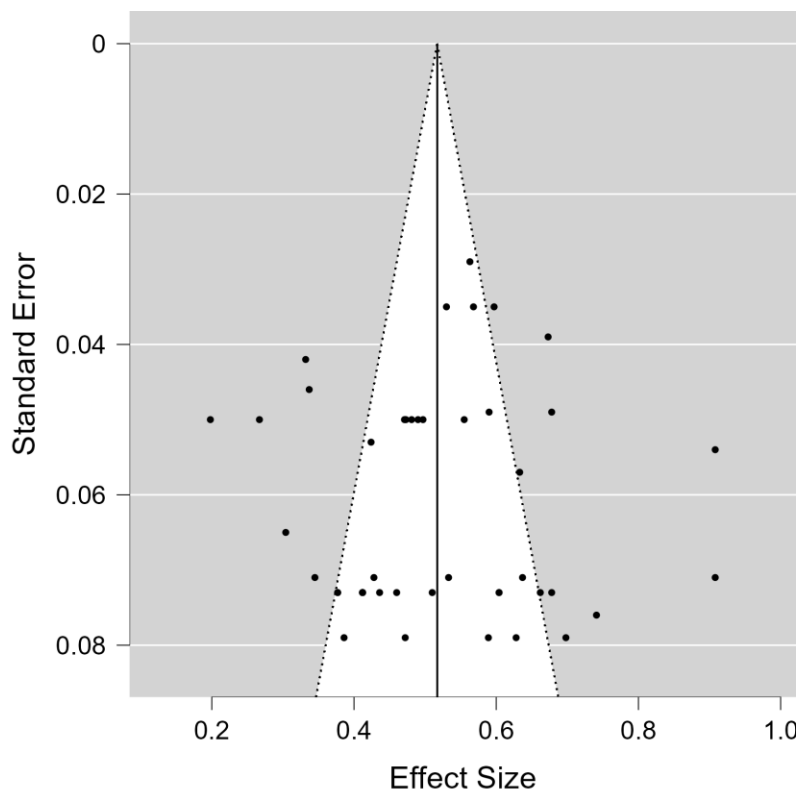
Dari hasil forest plot dapat disimpulkan bahwa nilai *summary random effect* sebesar

0,52 dan *effect size* seluruh studi berada pada rentang 0.20 sampai dengan 0.91.

Publication Bias

Hasil output Funnel Plot dibawah ini, menjadi sulit bagi kami untuk

menjustifikasi apakah simetris atau tidak, sehingga diperlukan Egger's test untuk mengujinya secara statistik.



Gambar 3 Funnel Plot

Tabel 5 Regression test for Funnel plot asymmetry ("Egger's test")

	z	p
sei	0.227	0.820

Dari Tabel 5 dapat dilihat nilai $p = 0.820 > 0.05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat bias publikasi pada studi meta analisis ini.

Fail-Safe N

Tabel 6 File Drawer Analysis

	Fail-safe N	Target Significance	Observed Significance
Rosenthal	61337.000	0.050	< .001

Nilai File-safe N adalah 61337 dengan Target Significance 0.050 dan Observed Significance < 0.001 dan nilai $5K + 10 = 235$ ($K=45$), maka diperoleh hasil $61337 > 235$ (Fail-Safe N > $5K + 10$). Hal ini dapat

diinterpretasikan bahwa tidak terdapat masalah bias publikasi pada studi ini.

Diskusi

Berdasarkan hasil output statistic dengan software JASP yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hal ini berarti bahwa *psychological capital* berhubungan positif dengan *work engagement*. Artinya, semakin baik *psychological capital* yang dimiliki individu maka akan semakin meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki sikap optimis yang tinggi, kepercayaan diri yang tinggi dan memiliki harapan serta resiliensi yang baik akan lebih terikat terhadap pekerjaannya. Keterikatan tinggi ini tercermin dalam kekuatan, dedikasi dan penghayatan/peresapan mereka dalam

menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Penting bagi organisasi untuk menumbuhkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini secara teoritis berkontribusi memperkaya literatur dalam perilaku individu di organisasi yang menunjukkan bahwa *psychological capital* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Implikasi praktis yang dapat disarankan kepada manajemen adalah pentingnya untuk menemukan individu-individu yang memiliki modal psikologis yang tinggi. Salah satu caranya adalah dengan mempertimbangkan dimensi dari *psychological capital* yaitu *optimism*, *self efficacy*, *hope* dan *resilience* dalam proses perekrutan karyawan dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan meta analisis dari artikel-artikel di atas dan uji statistik dengan melihat *effect size* terkait hubungan *psychological capital* dan keterikatan kerja dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengkonfirmasi hubungan positif antara *psychological capital* dan keterikatan kerja. Hasil dan pembahasan terkait hubungan antara *psychological capital* dan keterikatan kerja dengan meta-analisis disimpulkan bahwa *psychological capital* secara kuat mampu meningkatkan keterikatan kerja dengan rata rata *effect size* sebesar 0,52 atau 52 %. Sedangkan 48 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Penelitian ini hanya terbatas menganalisis hubungan *psychological capital* dan keterikatan kerja secara general, tanpa menspesifikkan ke dalam konteks organisasi yang sama. Sehingga, penelitian berikutnya dapat direkomendasikan dengan menambah jumlah artikel untuk dianalisis dan mempertimbangkan untuk menggunakan konteks organisasi yang homogen, sehingga analisis dapat lebih khusus pada industri tertentu.

REFERENSI

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, A B, Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (n.d.). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3). <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge.
- Du Plessis, M., & Boshoff, A. B. (2018). The role of psychological capital in the relationship between authentic leadership and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1007>
- Hedges, L. V., & Olkin, I. (1985). *Statistical methods for meta-analysis*. Academic Press.
- Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2007). The Relationship between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being. *Social Science Research Network*.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–

724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kotzé, M. (2018). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279–292. <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (n.d.). *Work engagement: introduction. Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1–9).
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433–452. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>
- Lockwood, N. (n.d.). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR Strategic Role. *SHRM Research*, 1–11.
- Lupsa, D., Baciú, L., & Virga, D. (2020). Psychological capital, organizational justice and health: The mediating role of work engagement. *Personnel Review*, 49(1), 87–103. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2018-0292>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. In *Personnel Psychology* (Vol. 60, Issue 3). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Neely, J. G., Magit, A. E., Rich, J. T., Voelker, C. C. J., Wang, E. W., Paniello, R. C., Nussenbaum, B., & Bradley, J. P. (2010). A practical guide to understanding systematic reviews and meta-analyses. *Otolaryngology--Head and Neck Surgery: Official Journal of American Academy of Otolaryngology-Head and Neck Surgery*, 142(1), 6–14. <https://doi.org/10.1016/j.otohns.2009.09.005>
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5), e06992. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. In *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 127–134. <https://doi.org/10.5093/tr2013a18>
- Rothbard. (2001). *Enriching or Depleting? The Dynamic of Engagement in Work and Family Roles*. *Administrative Science Quarterly*. 46(4), 655–684.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (n.d.). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in*

- Psychological Science*, 20(4).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (n.d.). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Shelby, L. B., & Vaske, J. J. (2008). Understanding Meta-Analysis: A Review of the Methodological Literature. *Leisure Sciences*, 30(2), 96–110.
<https://doi.org/10.1080/01490400701881366>
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (pp. 54–68). Psychology Press.
- Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. (2015). Employee Engagement and Positive Psychological Capital. *Organizational Dynamics*, 44, 185–195.
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153(October 2019), 109644.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 1139–1154.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>