

**Pengaruh *Psychological Capital* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan**  
***The Influence of Psychological Capital and Work Engagement on Employee Performance at Kraksaan Class IIB State Detention Center***

**Galih Setiyo Nugroho, Budi Santoso**

Program Studi Magister Management, Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail : [gaal.gsn@gmail.com](mailto:gaal.gsn@gmail.com), [budisantoso@unmuhjember.ac.id](mailto:budisantoso@unmuhjember.ac.id)

**ABSTRAK**

Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi, khususnya pada institusi pelayan publik yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat tekanan dan tanggung jawab yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Psychological Capital* dan *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Populasi penelitian berjumlah 46 pegawai yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik *sampling jenuh*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kedua variabel secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan modal psikologis dan keterikatan kerja mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran *Psychological Capital* dan *Work Engagement* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lingkungan organisasi sektor publik dengan karakteristik pekerjaan yang memiliki tekanan tinggi, seperti institusi pelayan publik.

**Kata kunci:** *Psychological Capital*; *Work Engagement*; *Employee Performance*; *State Detention Center*.

**ABSTRACT**

*Employee performance is a key factor in enhancing organizational effectiveness, particularly in correctional institutions where employees are required to demonstrate strong psychological resilience, high work motivation, and professional commitment. This study aims to examine the effect of Psychological Capital and Work Engagement on employee performance at the Kraksaan Class IIB State Detention Center. This research employed a quantitative approach using an explanatory research design. The study population consisted of all 46 employees of the Kraksaan Class IIB State Detention Center, who were selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results revealed that Psychological Capital has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, Work Engagement has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, Psychological Capital and Work Engagement simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

*These findings indicate that employees with higher levels of Psychological Capital and Work Engagement tend to demonstrate better job performance. This study contributes to the human resource management literature by providing empirical evidence on the importance of strengthening psychological resources and work engagement to improve employee performance in public-sector organizations, particularly correctional institutions.*

**Keywords:** *Psychological Capital; Work Engagement; Employee Performance; State Detention Center.*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling strategis yang menentukan keberhasilan organisasi maupun negara. Di tingkat global, Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) menekankan bahwa kualitas SDM menjadi indikator utama daya saing nasional di abad ke-21. Di Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, SDM yang berkualitas merupakan kunci pencapaian tujuan pembangunan nasional. Kinerja pegawai menjadi fokus utama karena tanpa kinerja yang memadai, tujuan organisasi tidak dapat tercapai (Gregorio et al., 2023). Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan kontribusi individu terhadap organisasi, tetapi juga menjadi cerminan mutu pelayanan publik dan efektivitas pemerintahan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi agenda prioritas dalam reformasi birokrasi dan pembangunan nasional Indonesia.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Pentingnya kinerja dalam organisasi sangat fundamental karena kinerja pegawai menjadi penentu utama pencapaian tujuan organisasi, efektivitas operasional, dan keberlanjutan organisasi. Kinerja yang tinggi berkaitan langsung dengan produktivitas organisasi, kepuasan pelanggan, dan keunggulan kompetitif. Dalam konteks sektor publik, kinerja pegawai menjadi indikator mutu pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi sangat penting bagi pengembangan organisasi (Prasetyani et al., 2022).

Psychological Capital atau modal psikologi merupakan konstruk psikologi positif yang terdiri dari empat komponen utama, yaitu *hope* (harapan), *efficacy* (efikasi diri), *resilience* (resiliensi), dan *optimism* (optimisme) yang dikenal dengan akronim HERO (Partama et al., 2025). Psychological Capital merupakan keadaan perkembangan psikologis yang positif yang dimiliki individu pada saat bekerja dan dapat diukur serta dikembangkan untuk meningkatkan kinerja. Psychological Capital berpengaruh positif terhadap kinerja karena individu dengan modal psikologi tinggi memiliki kepercayaan diri yang kuat untuk menghadapi tantangan, optimis terhadap masa depan, mampu bangkit dari kegagalan, dan memiliki tekad untuk mencapai tujuan (Putra et al., n.d.). Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh positif Psychological Capital terhadap kinerja antara lain, (Hidayah & Khairi, 2026) menemukan bahwa psychological capital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (Yulisyanti et al., 2024) mengemukakan bahwa psychological capital dapat meningkatkan efektivitas kapasitas tindakan pribadi, motivasi, dan kinerja, (Aditama & Wibowo, 2022) menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh positif terhadap kinerja inovatif, (X, 2023) menemukan bahwa Psychological Capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai, (Andriana, 2025) membuktikan bahwa psychological capital berpengaruh positif terhadap job performance.

Work Engagement merupakan keadaan positif yang memenuhi diri dalam pekerjaan yang ditandai oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan) (Schaufeli & Bakker, 2009). Work Engagement mencerminkan keterlibatan penuh karyawan dalam pekerjaan mereka dengan menunjukkan energi tinggi, antusiasme, dedikasi, dan fokus yang mendalam terhadap tugas. Work Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karena karyawan yang engaged bekerja dengan semangat tinggi, memiliki komitmen kuat terhadap pekerjaan, dan menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Karyawan dengan work engagement tinggi cenderung menunjukkan performa lebih baik, memiliki komitmen organisasional yang tinggi, dan lebih efektif dalam mencapai tujuan. Penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh positif Work Engagement terhadap kinerja antara lain, (Kantor et al., 2024) dalam penelitian mereka menemukan bahwa work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi, (Restiani, 2024) menunjukkan bahwa work engagement berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, (Korespondensi & Accepted, 2026) menemukan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (No et al., 2026) membuktikan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Pratiwi et al., 2023) menunjukkan bahwa work engagement memiliki pengaruh positif terhadap performa pekerja.

Meskipun banyak penelitian menunjukkan pengaruh positif Psychological Capital dan Work Engagement terhadap kinerja, terdapat inkonsistensi hasil penelitian yang menjadi research gap dalam studi ini. Penelitian oleh (Praba et al., 2025) menunjukkan bahwa work engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2023) menemukan bahwa work engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai p-value lebih dari 0,05. Penelitian tentang capital psychology oleh (Murdiastuti & Widhiastuti, 2025) menunjukkan bahwa modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (Pareta & Juariyah, 2023) menemukan bahwa self efficacy (salah satu dimensi psychological capital) tidak berpengaruh terhadap kinerja. (Tarigan et al., 2026) juga menunjukkan hasil bahwa self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Inkonsistensi hasil penelitian antara yang menunjukkan berpengaruh positif dan yang tidak berpengaruh inilah yang menjadi celah penelitian (*research gap*) yang penting untuk diisi. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara Psychological Capital dan Work Engagement terhadap kinerja masih perlu dikaji lebih lanjut dengan konteks dan objek penelitian yang berbeda (Fahmawati & Sidoarjo, 2023), (Access, 2024) dan (Nursakinah & Hamid, 2025). Oleh karena itu, penelitian dengan judul "Pengaruh Psychological Capital Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai" ini penting untuk dilakukan guna mengisi kesenjangan inkonsistensi tersebut dan memberikan kontribusi empiris baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia.

Objek penelitian ini adalah Pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas IIB Kraksaan yang beralamat di Jalan PB Sudirman nomor 69, Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Rutan Kelas IIB Kraksaan merupakan unit pelaksana teknis yang berfungsi sebagai tempat penahanan tersangka atau terdakwa selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di pengadilan sekaligus melaksanakan pembinaan terhadap warga binaan pemasyarakatan. Rutan ini merupakan bangunan peninggalan zaman kolonial Belanda yang berdiri sejak tahun 1878 dengan luas lahan sekitar 5.830 meter persegi. Berdasarkan observasi awal di Rutan Kelas IIB Kraksaan, terdapat fenomena kinerja yang bervariasi di kalangan pegawai. Data menunjukkan bahwa capaian profesionalisme dan kinerja pegawai masih terdapat ruang untuk perbaikan, di mana realisasi pencapaian target

profesionalisme dan pengendalian diri hanya mencapai 80% dari target 100%, integritas tinggi dan kepatuhan prosedur mencapai 90%, proaktif menjaga keamanan mencapai 80%, dan partisipasi aktif dengan loyalitas tinggi hanya mencapai 70%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Rutan Kelas IIB Kraksaan masih perlu ditingkatkan, sehingga penelitian tentang pengaruh Psychological Capital dan Work Engagement terhadap kinerja pegawai menjadi sangat relevan untuk dilakukan di objek penelitian ini guna mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Rutan.

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis yang signifikan. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang psychological capital dan work engagement, serta mengisi kesenjangan penelitian mengenai inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen Rutan Kelas IIB Kraksaan dalam merancang program pengembangan psychological capital dan work engagement pegawai untuk meningkatkan kinerja. Penelitian "Pengaruh Psychological Capital Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai" ini penting karena memberikan bukti empiris baru tentang hubungan kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai dalam konteks institusi pemyarakatan. Temuan dari penelitian ini akan membantu memahami sejauh mana modal psikologi dan keterlibatan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi untuk mengoptimalkan potensi SDM melalui pengembangan psychological capital dan work engagement. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pembuatan kebijakan pengembangan SDM yang efektif di Rutan Kelas IIB Kraksaan dan institusi pemyarakatan lainnya.

Berdasarkan laporan evaluasi internal Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan tahun 2025, beberapa indikator kinerja pegawai belum mencapai target organisasi secara optimal. Profesionalisme dan pengendalian diri baru mencapai sekitar 80%, proaktif menjaga keamanan mencapai 80%, sedangkan partisipasi aktif dan loyalitas pegawai baru mencapai sekitar 70%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada aspek perilaku kerja yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan di lingkungan pemyarakatan yang memiliki tingkat tekanan tinggi, risiko konflik, serta tuntutan pelayanan publik menjadikan Psychological Capital dan Work Engagement sebagai faktor yang layak dikaji lebih mendalam.

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) pada dua aspek. Pertama, penelitian menguji secara simultan pengaruh Psychological Capital dan Work Engagement terhadap kinerja pegawai pada institusi pemyarakatan yang masih relatif jarang diteliti dibandingkan sektor pendidikan maupun perusahaan bisnis. Kedua, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai perilaku kerja pegawai pada lingkungan kerja dengan tekanan psikologis tinggi, sehingga diharapkan mampu memperkaya literatur mengenai pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya lembaga pemyarakatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian explanatori dengan pendekatan Explanatory research yang menguji hipotesis pengaruh beberapa variabel (Sugiyono, 2018). Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik organisasi publik dengan tingkat tekanan kerja tinggi, tuntutan keamanan yang ketat, serta pelayanan kepada warga binaan yang membutuhkan kesiapan psikologis pegawai. Lingkungan kerja tersebut menjadikan Psychological Capital dan Work Engagement sebagai variabel yang relevan untuk menjelaskan variasi kinerja

pegawai. Sampel terdiri dari pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan 46, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh dengan metode Probability Sampling. Teknik sampling jenuh digunakan karena jumlah populasi hanya sebanyak 46 orang sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi pegawai tanpa adanya kesalahan pengambilan sampel (sampling error). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian disajikan dengan hasil analisis data dan terakhir diberikan kesimpulan serta saran. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25 for Windows (Sugiyono, 2019).

## HASIL

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data**

No	Item Pernyataan	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		Nilai r tabel	Nilai r hitung	Nilai sig	alpha	
<b>Psychological Capital (X1)</b>						
1	Item 1	0,197	0,777	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,197	0,883	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,197	0,872	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,197	0,819	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,197	0,869	0.000	0,05	Valid
<b>Work Engagement (X2)</b>						
1	Item 1	0,197	0,908	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,197	0,905	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,197	0,895	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,197	0,891	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,197	0,883	0.000	0,05	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>						
1	Item 1	0,197	0,904	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,197	0,877	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,197	0,914	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,197	0,877	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,197	0,837	0.000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 1. hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Psychological Capital dan Work Engagement serta Kinerja menunjukkan hasil pengujian yang valid, hal ini dikarenakan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,197) dan nilai signifikansi  $<$  0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan variabel dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Psychological Capital (X1)	0,802	0,70	Reliabel
Work Engagement (X2)	0,825	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,823	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas pada tabel 2. Hasil Uji Reabilitas diketahui bahwa pada instrument variabel Psychological Capital (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,802, Work Engagement (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,825 dan Kinerja (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,823. Hal ini dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah reliabilitas karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficientsa		Unstandardized Coeffisients	Standardized Coefficients
Model		B	Beta
1	(Constant)	0,486	
	Psychological Capital (X1)	0,382	0,440
	Work Engagement (X2)	0,249	0,239

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda diatas dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,486 + 0,382 X1 + 0,249 X2$$

1. Persamaan variabel tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 0,486 yang artinya apabila variabel Psychological Capital (X1), Work Engagement (X2) nilainya tetap (konstan) atau tidak terdapat perubahan, maka kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,486.
2. Koefisien Psychological Capital, sebesar 0,382 dan positif artinya jika variabel Psychological Capital (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, maka akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja (Y) sebesar 0,382. Begitupun juga ketika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0,382.
3. Koefisien Work Engagement sebesar 0,249 dan positif artinya jika variabel Work Engagement (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, maka akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja (Y) sebesar 0,249. Begitupun juga ketika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0,249.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Signifikansi		t	
	Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	tabel
Psychological Capital (X1)	0,000	0,05	5,219	1,985
Work Engagement (X2)	0,000	0,05	2,163	1,985

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh hasil uji t (Parsial). Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Psychological Capital (X1), Work Engagement (X2) secara individual atau parsial terhadap variabel *dependent* kinerja Hasil uji t sebelumnya menunjukkan bahwa nilai hitung  $t < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel 1,985.

Hasil Koefisien Determinasi (Uji R2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	0,927 <sup>a</sup>	0,860	0,856	1,48076

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5. maka dapat diperoleh nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,856 atau 85,6% dibulatkan menjadi 86%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel *independent* (Psychological Capital dan Work Engagement) dalam berkontribusi terhadap variabel *dependent* (kinerja) sebesar 86%. Dan sebaliknya, sebesar 14% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel *independent* (kinerja).

PEMBAHASAN

Psychological Capital Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan Psychological Capital akan diikuti oleh peningkatan kualitas pelaksanaan tugas pegawai.

Temuan tersebut memperkuat teori Positive Organizational Behavior yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), yang menyatakan bahwa Psychological Capital merupakan sumber daya psikologis positif yang terdiri atas self-efficacy, hope, optimism, dan resilience. Keempat komponen tersebut saling melengkapi dalam membentuk kesiapan individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat self-efficacy tinggi akan lebih percaya diri dalam

menyelesaikan tugas yang kompleks, sedangkan hope mendorong individu tetap berupaya mencapai target meskipun menghadapi hambatan. Optimism membantu pegawai memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang, sementara resilience memungkinkan individu bangkit kembali ketika mengalami tekanan maupun kegagalan.

Dalam konteks Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan, hasil penelitian ini memiliki makna yang sangat relevan. Lingkungan kerja masyarakatan merupakan salah satu organisasi publik dengan tingkat tekanan psikologis yang relatif tinggi. Pegawai tidak hanya bertanggung jawab menjaga keamanan warga binaan, tetapi juga menjalankan fungsi pembinaan, pelayanan administrasi, serta menjaga ketertiban sesuai standar operasional. Kondisi tersebut menuntut kemampuan mengendalikan emosi, mengambil keputusan secara cepat, serta mempertahankan motivasi kerja dalam berbagai situasi yang tidak menentu. Oleh karena itu, modal psikologis menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas secara profesional.

Hasil observasi awal yang menunjukkan masih adanya indikator profesionalisme, pengendalian diri, dan partisipasi aktif yang belum mencapai target organisasi semakin memperkuat pentingnya Psychological Capital dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki resilience tinggi akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan kebijakan maupun tekanan kerja, sedangkan optimism dan hope mendorong mereka tetap fokus mencapai target organisasi meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya. Dengan demikian, peningkatan Psychological Capital berpotensi menjadi strategi efektif dalam memperbaiki kinerja pegawai pada institusi masyarakatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetyani et al. (2022), Gregorio et al. (2023), Partama et al. (2025), Putra et al. (2025), dan Restiani (2024) yang menyimpulkan bahwa Psychological Capital memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis merupakan faktor yang secara konsisten mampu meningkatkan performa individu pada berbagai jenis organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Murdiastuti dan Widhiastuti (2025) yang menemukan bahwa Psychological Capital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda. Pada institusi masyarakatan, tekanan pekerjaan dan tuntutan keamanan yang tinggi menyebabkan Psychological Capital menjadi sumber daya yang jauh lebih penting dibandingkan organisasi dengan tingkat tekanan kerja yang relatif rendah.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan perlu mengembangkan berbagai program yang bertujuan meningkatkan Psychological Capital pegawai, seperti pelatihan penguatan mental, coaching, mentoring, pengembangan kepemimpinan, psychological strengthening, serta pemberian dukungan organisasi yang mampu meningkatkan rasa percaya diri, optimisme, harapan, dan resiliensi pegawai. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus memperkuat profesionalisme aparatur masyarakatan.

### **Work Engagement Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam

pekerjaan cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini mendukung teori Schaufeli dan Bakker (2004) yang menjelaskan bahwa Work Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption. Pegawai yang memiliki vigor akan menunjukkan energi tinggi dalam bekerja serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Dedication menggambarkan rasa bangga, antusias, dan memiliki makna terhadap pekerjaan yang dijalankan, sedangkan absorption menunjukkan kemampuan individu untuk berkonsentrasi penuh sehingga mampu bekerja secara optimal.

Pada lingkungan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan, Work Engagement memiliki peranan yang sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, kedisiplinan, ketelitian, serta kemampuan menjaga keamanan dan ketertiban. Pegawai yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya akan lebih siap menghadapi tekanan kerja, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, serta tetap menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat maupun warga binaan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Fenomena masih belum optimalnya beberapa indikator kinerja pegawai menunjukkan bahwa peningkatan Work Engagement masih menjadi kebutuhan organisasi. Pegawai yang merasa bangga terhadap pekerjaannya, memperoleh dukungan organisasi, serta merasakan makna dalam setiap tugas yang dijalankan akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik. Sebaliknya, rendahnya keterikatan kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, berkurangnya komitmen organisasi, bahkan meningkatkan risiko kelelahan kerja (burnout).

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Ardiansyah (2023), Murdiastuti dan Widhiastuti (2025), Pareta dan Juariyah (2023), Tarigan et al. (2026), serta Nursakinah dan Hamid (2025) yang menyimpulkan bahwa Work Engagement berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bukti empiris bahwa keterikatan kerja merupakan salah satu determinan utama kinerja sumber daya manusia.

Di sisi lain, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Praba et al. (2025) yang menyatakan bahwa Work Engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, budaya organisasi, serta lingkungan kerja yang diteliti. Pada organisasi dengan tingkat risiko pekerjaan tinggi seperti lembaga pemasyarakatan, keterikatan kerja menjadi faktor yang lebih dominan karena pegawai dituntut untuk tetap fokus, disiplin, dan memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan Work Engagement melalui komunikasi organisasi yang terbuka, sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, pelatihan kompetensi, pemberdayaan pegawai, serta kepemimpinan yang suportif. Dengan meningkatnya keterikatan kerja, diharapkan pegawai mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional, meningkatkan produktivitas organisasi, serta mendukung tercapainya tujuan pemasyarakatan secara efektif.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Psychological Capital dan Work Engagement terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki rasa percaya diri, harapan, optimisme, dan kemampuan bangkit dari kesulitan cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, Work Engagement juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih optimal. Secara simultan, Psychological Capital dan Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang positif dan tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa pengembangan Psychological Capital dan Work Engagement dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik seperti Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. F., & Wibowo, D. H. (2022). *Peran Psychological Capital Sebagai Prediktor Work Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial*. 10(4), 711–720.
- Andriana, F. (2025). *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia Pengaruh Islamic Work Ethic Dalam Memprediksi Work Engagement Dengan Psychological Capital Dan Gratitude Sebagai Mediator Pada Karyawan Perusahaan Bank Syariah Di Indonesia*. 48(2). <https://doi.org/10.7454/jmui.v48i2.1106>
- Ardiansyah, R. F. (2023). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Divisi Produksi Pt X Sidoarjo Relationship Between Psychological Capital And Work Engagement Among Employees In The Production Division Of Pt . X Sidoarjo Abstrak*. 10(03), 857–875.
- Fahmawati, Z. N., & Sidoarjo, U. M. (2023). 1, 2 1,2. 9, 239–249.
- Gregorio, K., Tji, J., & Tiatry, S. (2023). *Apakah Psychological Capital Dan Work Engagement Membentuk Job Performance Karyawan Di Era Society*. 7(3), 540–549.
- Hidayah, N. L., & Khairi, A. M. (2026). *Jurnal Consulenza : Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement*. 72–90.
- Kantor, P., Dan, P., & Kelas, P. (2024). *J-Msdm (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia) Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Work Engagement Terhadap Psychological Capital*. 1(1), 45–53.
- Korespondensi, E., & Accepted, A. (2026). *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*. 2415–2435.
- Murdiastuti, H., & Widhiastuti, H. (2025). *Peran Work Engagement Sebagai Mediator Psychological Capital Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif The Role Of Work Engagement As A Mediator Of Psychological Capital And Transformational Leadership Towards Innovative Behavior*. 4(1), 1–20.
- No, V., Maret, J., Islach, C., Ezer, E., Aulia, S., & Haque, U. (2026). *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan Hubungan Antara Psychological Capital Dan Job Satisfaction Pada Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*. 2(4), 261–269.
- Nursakinah, J., & Hamid, A. N. (2025). *Hubungan Antara Psychological Capital Dan Work Engagement Karyawan Generasi Y Di Pt . Hadji Kalla ( Holding ) Makassar*. 4(3), 4227–4243.
- Pareta, R. R., & Juariyah, L. (2023). *Pengaruh Psychological Capital Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Tutor Lembaga Kursus*. 23(1).
- Partama, T. A., Suzy, A., Pertiwi, P., & Mulyani, K. (2025). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Dengan Psychological Capital Sebagai Mediasi Dan Negative Affectivity Sebagai Moderasi*. 4(2), 218–231. <https://doi.org/10.55123/Mamen.v4i2.5087>
- Praba, J., Rumpun, J., & Umum, K. (2025). *Doi : https://doi.org/10.62027/Praba.v3i4.612 Pengaruh Job Meaningfulness Terhadap Work Engagement Melalui Psychological Capital ( Studi : Puskesmas Mokoau ) Kota Kendari Sulawesi Tenggara , Indonesia Program Studi Kesehatan Masyarakat , Fakultas Kesehatan*. 3.
- Prasetyani, I. W., Desiana, P. M., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., Indonesia, U., & Armstrong, M. (2022). *Mediasi Psychological Capital Dan Work Engagement Terhadap Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Faktor Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Adanya Pengaruh Kecerdasan*

- Emosional Bagai*. 10(2), 144–154.
- Pratiwi, E. D., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). *Work Engagement Pada Anggota Komunitas : Bagaimana Peranan Job Crafting Dan Psychological Capital ? Pendahuluan*. 2(4), 968–979.
- Putra, A., Suheryanto, P., & Hatta, M. I. (N.D.). *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Milenial*. 293–301.
- Restiani. (2024). Pengaruh Transformational Leadership Dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 8, 33–49.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Tarigan, S., Hartini, S., Tarigan, J. A., Anggi, T., & Gultom, B. (2026). *Work Engagement Ditinjau Dari Psychological Capital Pada Karyawan Yang Bekerja Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Utara*. 7(2), 173–180.
- X, K. P. P. T. (2023). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Relationship Between Psychological Capital And Work Engagement In Abstrak*. 10(02), 657–676.
- Yulisyanti, R. D., Mustarie, G., & Pratiwi, E. A. (2024). *Kontribusi Hardiness Dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Anggota Dewan Kabupaten Tasikmalaya*. 8(2), 225–238.