

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN  
*WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. KALLISTA  
ALAM MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi  
Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Psikologi

Diajukan Oleh:

**SITI SARAH**

17.860.0299



FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023



HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. KALLISTA ALAM MEDAN

NAMA MAHASISWA : SITI SARAH

NO. STAMBUK : 17.860.0299

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI:

Kepala Bagian



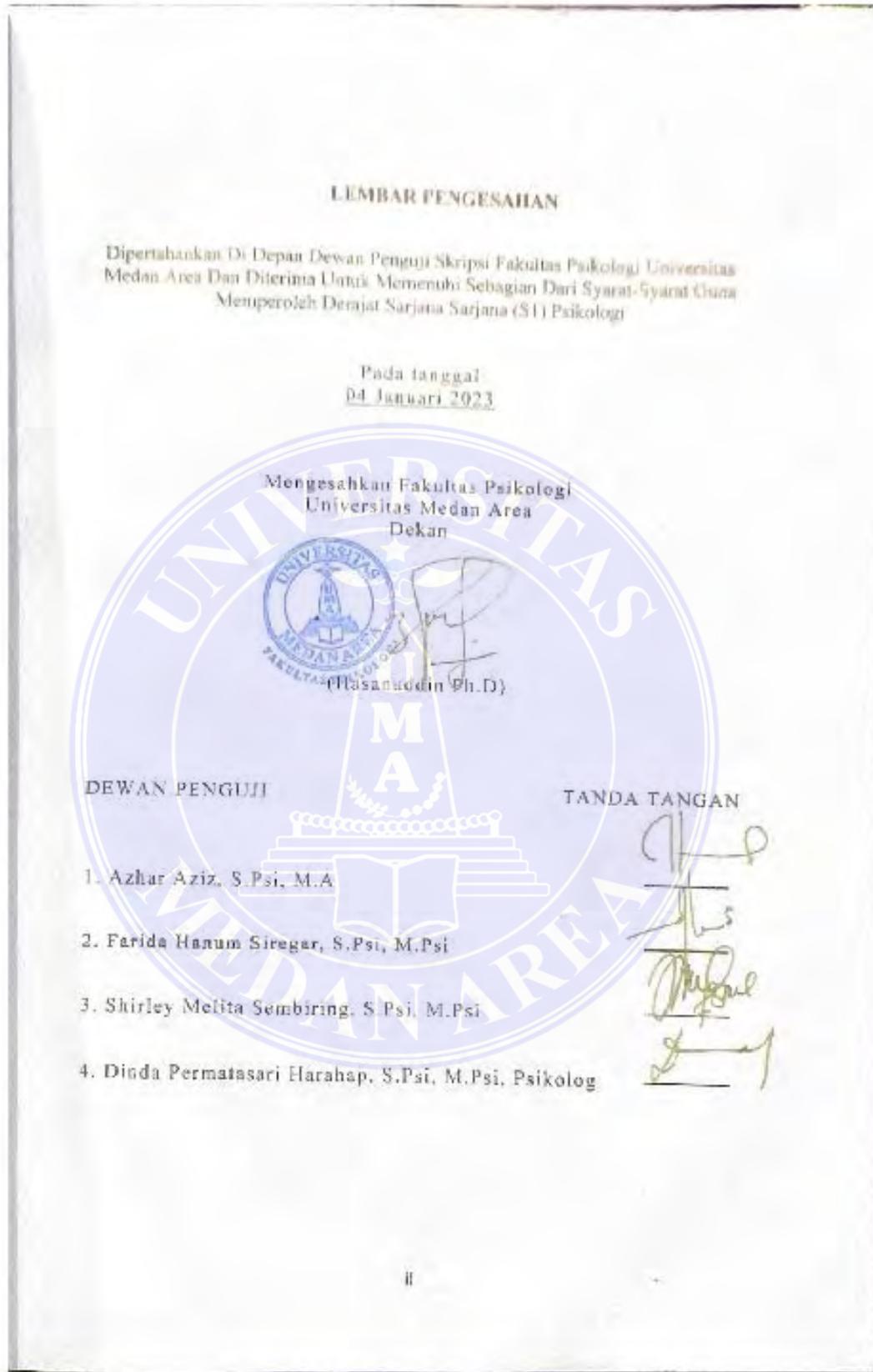
(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Hasanuddin Ph.D)

Tanggal Sidang:  
04 Januari 2023



### PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Sarah

NIM : 17.860.0299

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi ini saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 04 Januari 2023



Siti Sarah

17.860.0299

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Sarah  
NIM : 17.860.0299  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul: Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Kallista Alam Medan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 04 Januari 2023

Yang Menyatakan



(Siti Sarah)

## MOTTO

Kesuksesan bukanlah kunci dari kebahagiaan. Sebaliknya kebahagiaan adalah kunci kesuksesan – Bob Dylan

Cobalah tidak untuk menjadi seseorang yang sukses. Tetapi menjadi seseorang yang hemilai – Albert Einstein

Satu-satunya sumber pengetahuan adalah pengalaman – Albert Einstein

Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu – Abi bin Abi Thalib

Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun karena yang menyukaimu tidak butuh itu dan yang membencimu tidak percaya itu – Abi bin Abi Thalib

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, tidak ada kemudahan tanpa doa – Ridwan Kautil

Kesabaran itu ada dua macam, yaitu sabar atas sesuatu yang tidak kau ingin dan sabar menahan diri dari sesuatu yang kau ingini – Ali bin Abi Thalib

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya

- QS Al-Baqarah: 286

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

- QS Al-Insyirah: 5-6

Jangan engkau bersedih, sesungguhnya Allah swt bersama kita

- QS At-Tauhah: 40

## PERSEMBAHAN

Segala pencapaian saya dalam mengerjakan skripsi ini saya persembahkan untuk nenek saya yang terkasih, Ibu Hj. Fauziah serta kepada kedua orang tua saya tercinta Mama Faurida Lana dan Ayah Abdul Hamid Awang dan kepada adik-adik saya Farah hamidah dan Aidil Bukhori, yang selalu membuat saya bertambah semangat untuk mengerjakan karya ilmiah ini. Dalam segala hal yang saya dapat lakukan adalah karena kalian, terima kasih atas dukungan terhadap segala hal yang dapat kalian berikan kepada saya. Pencapaian saya ini saya harapkan akan sangat bermakna untuk keluarga saya tercinta serta menjadikan kebanggaan bagi keluarga. Untuk keluarga besar Bapak Alm H. Afiah Lana yaitu kakek saya tercinta terima kasih banyak atas dukungan yang sangat banyak dari keluarga besar.

Terimakasih untuk orang – orang sekitar yang telah memberikan dukungan dan memberi nasihat, karena kalian saya bisa mempunyai semangat untuk menjalani hidup ini dan bisa menyelesaikan skripsi ini, dan teruntuk kepada kekasih saya Muhammad Oktafianto Pratama yang selalu mendukung saya dalam segala hal untuk dapat mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini. Serta mampu berada disisi saya setiap membutuhkan untuk mengerjakan penelitian ini.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Sarah  
Tempat/Tgl Lahir : Medan/19 November 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Pendidikan : Mahasiswi  
Kebangsaan : Indonesia  
Alamat : Jln. Abdul Hakim Setia Bdi Psr 1 Gg. Mustika No. 1

Menerangkan dengan sebenarnya:

### PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 060880 Medan, dari tahun 2003-2009
2. Tamatan SMP Swasta Angkasa Lanud Medan, dari tahun 2009-2012
3. Tamatan SMA Swasta Pembangunan Nasional, dari tahun 2012-2015
4. Peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2017

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah, yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Kallista Alam Medan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.Dselaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Terima Kasih banyak kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh ketulusan dan kesabaran serta kasih sayang kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima kasih banyak kepada Bapak Azhar Azis, S.Psi, MA selaku ketua penguji dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.
6. Terima kasih banyak kepada Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.
7. Terima kasih banyak kepada Ibu Dinda Permatasari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen sekretaris dalam pelaksanaan sidang skripsi saya

8. Terima kasih banyak kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, M.A, Psikolog selaku dosen pengganti dalam sidang skripsi saya.
9. Terima Kasih kepada Bapak M. Muchsin, selaku pimpinan kepala bagian personalia pada PT. Kallista Alam Medanyang turut membantu dan mempermudah peneliti melakukan riset.
10. Kepada seluruh Karyawan PT. Kallista Alam Medan yang terkait turut membantu selama penelitian berlangsung hingga selesai.
11. Teruntuk nenek Hj. Fauziah serta mama Faurida Lana terkasih dan tersayang, terima kasih banyak atas doa dan dukungan selama masa pendidikan, serta terima kasih telah begitu sabar menunggu peneliti untuk menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelarsarjana.
12. Teruntuk Ayah Abdul Hamid, terima kasih atas semua do'a yang tiada henti terus mengalir untuk kebaikan anak-anaknya serta perjuangan ayah yang begitu sempurna untuk memenuhi kebutuhan saya.
13. Terima kasih untuk kedua adik-adik saya Farah Hamidah dan Aidil Bukhori yang jauh tapi selalu mendoakan kakak untuk dapat menyelesaikan pendidikan dan penelitian ini.
14. Terima Kasih juga saya ucapkan kepada Keluarga Besar dari Alm.Aftah Lana yang mendukung saya untuk menyelesaikan pendidikan serta memberikan doa yang baik untuk peneliti.
15. Terima kasih banyak kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.

16. Terima kasih untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
17. Teruntuk kekasih saya, Muhammad Oktafianto Pratama dalam memberikan dukungan yang penuh untuk saya dapat dalam melakukan penelitian ini, tiada henti memberikan semangat serta motivasi bahwa saya mampu mengerjakan tugas akhir saya ini.
18. Kepada keluarga dari kekasih saya ibu Suryanti Ningsih Novita, bapak Irwanto serta adik-adik Irayanti Angelyta dan Vino Angraini terima kasih atas dukungan dan doa serta support yang luar biasa menganggap saya sebagai bagian dari keluarga, hingga saya bersemangat dalam mengerjakan penelitian ini.
19. Kepada teman dekat saya di kampus Queen Ludo, Elza Rafika, Ummi Habibah, Nadya Pephayosa, Syahdilla Mulyanda, Suriyatni Retno, Eriska Febriani, yang sudah begitu lapang bisa menerima peneliti jadi tempat sharing, bermain dan selalu ada dalam perkuliahan maupun pertemanan.
20. Kepada sahabat saya Sekar Ayu Ningrum yang selalu mendengarkan keluh kesah dan terus memberikan support bahwa saya mampu melewati dan menjalani pendidikan saya ini.
21. Kepada teman-teman sekelas saya Reguler B3 Stambuk 2017 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, semoga ilmu yang kita dapat bermanfaat bagi kita dan orang lain.
22. Kepada teman-teman sepermainan saya diluar kampus yang tidak dapat saya sebut namanya satu persatu, terima kasih sudah menemani saya dalam mengejar pendidikan, mendengar serta membuat saya bersemangat lagi menyelesaikan pendidikan saya.

23. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no day off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin...

Medan, 04 Januari 2023

Siti Sarah

17.860.0299



## ABSTRAK

### Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Kallista Alam Medan

Siti Sarah

17.860.0299

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Kallista Alam Medan. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *psychological capital* dan *work engagement* dimana yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kallista Alam Medan yang berjumlah 44 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment*, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut: terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Hasil dibuktikan dengan korelasi  $r_{xy} = 0,533$ ;  $P = 0,000 < 0,05$  bahwa *psychological capital* berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 28,4%. Dan sisanya sebesar 71,6% lagi dapat dijelaskan dari faktor lain seperti *job resources*, *salience of job resource*, *personal resources*. Bahwa PT. Kallista Alam Medan memiliki *psychological capital* yang tergolong sedang menuju rendah dengan mean empirik =  $50,66 < 55$  dimana selisih kedua mean melebihi bilangan  $SD = 8,283$  dan *work engagement* di PT. Kallista Alam Medan tergolong rendah dengan mean empirik  $52,80 > 50$  mean hipotetik = 62,5 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan  $SD = 9,510$ . Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

**Kata Kunci:** *psychological capital*, *work engagement*.

## ABSTRACT

### ***CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK ENGAGEMENT OF EMPLOYEE IN THE PT. KALLISTA ALAM MEDAN***

**SITI SARAH**

**17.860.0299**

This study aims to see the relationship between the *psychological capital* and *work engagement* in PT. Kallista Alam Medan The scale used in this study is the scale of the *psychological capital* and *work engagement* where the subjects in this study are PT. Kallista Alam Medan, totalling 44 people. The data analysis method used in this study is *Product Moment Correlation*, so the following result can be obtained: there is a significant positive relationship between *psychological capital* and *work engagement*. The result are evidenced by the correlation  $r_{xy} = 0,533$ ;  $P = 0.000 < 0.05$  that the *psychological capital* contributes to *work engagement* by 28,4%. And the remaining 71.6% can be explained by other factors such as job resources. That the PT. Kallista Alam Medan has a currently is low *psychological capital* with an empirical mean =  $50,66 < 55$  where the difference between the two means exceeds the number  $SD = 8,283$  and the *work engagement* of the PT. Kallista Alam Medan is low with empirical mean  $52,80 >$  hypothetical mean =  $62,5$  where the difference between the two means exceeds  $SD = 9,510$  From the results of this study, the proposed hypothesis is accepted.

**Keywords:** *psychological capital, work engagement.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PRAKATA/MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan Masalah .....	12
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS</b>	
A. <i>Work Engagement</i> .....	14
1. Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	14
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	17
3. Dimensi <i>Work engagement</i> .....	23
B. <i>Psychological Capital</i> .....	25
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i> .....	25
2. Aspek <i>Psychological Capital</i> .....	28
C. Hubungan <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	31
D. Kerangka Konseptual.....	34
E. Hipotesis Penelitian .....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>

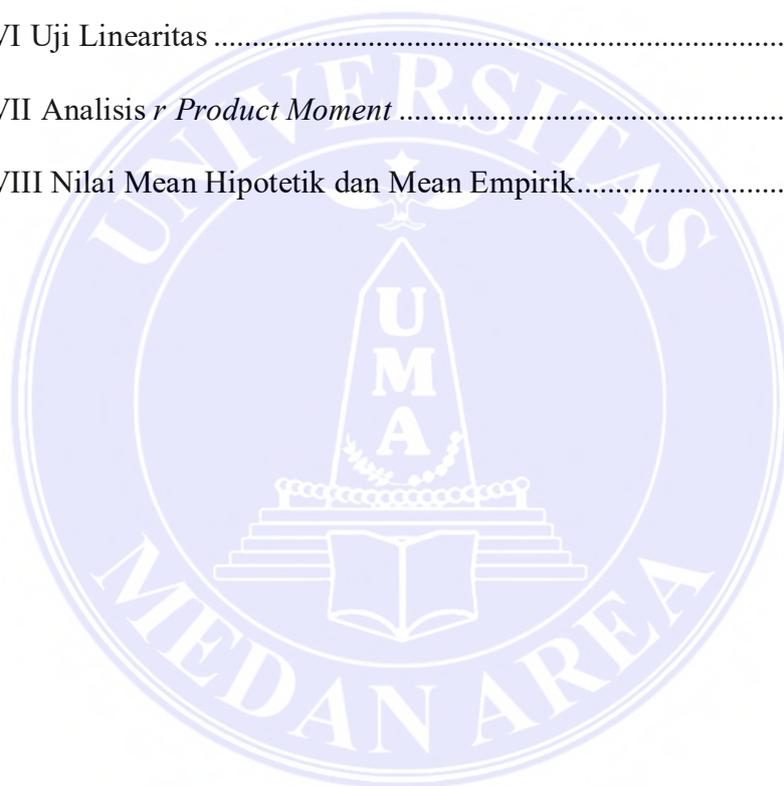
A. Tipe Penelitian .....	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	36
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	36
D. Populasi, Sampel, Teknik Sampling Penelitian.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Validitas dan Realibilitas .....	35
G. Metode Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Orientasi Kanchah Penelitian .....	41
B. Visi dan Misi Tempat Penelitian .....	41
C. Persiapan Penelitian.....	42
1. Persiapan Administrasi.....	42
2. Persiapan Alat Ukur .....	42
a. Skala <i>Psychological Capital</i> .....	43
b. Skala <i>Work engagement</i> .....	45
D. Pelaksanaan Uji Alat Ukur .....	46
1. Hasil Uji Validitas Skala <i>Psychological Capital</i> .....	48
2. Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Psychological Capital</i> .....	48
3. Hasil Uji Validitas Skala <i>Work Engagement</i> .....	50
4. Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Work Engagement</i> .....	50
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	52
1. Uji Asumsi .....	52
a. Uji Normalitas .....	52
b. Uji Linearitas .....	53
F. Hasil Analisis r Product Moment .....	54
G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	55
1. Mean Hipotetik .....	55
2. Mean Empirik .....	56
3. Kriteria .....	56

H. Pembahasan .....	59
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
A. Simpulan .....	65
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel I Distribusi Skala <i>Psychological Capital</i> .....	44
Tabel II Distribusi Skala <i>Work Engagement</i> .....	46
Tabel III Skala <i>Psychological Capital</i> Setelah Uji Validitas .....	49
Tabel IV Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Validitas .....	51
Tabel V Uji Normalitas.....	53
Tabel VI Uji Linearitas .....	54
Tabel VII Analisis <i>r Product Moment</i> .....	55
Tabel VIII Nilai Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	57



## DAFTAR KURVA

Kurva 4.1 Kurva Normal <i>Psychological Capital</i> .....	58
kurva 4.2 Kurva Normal <i>Work Engagement</i> .....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala <i>Psychological Capital</i> .....	72
Lampiran B Skala <i>Work Engagement</i> .....	75
Lampiran C. Hasil Data Mentah.....	78
Lampiran D Hasil Analisis SPSS .....	83
Lampiran E Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	89
Lampiran F Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	91





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena sumber daya manusia dapat melakukan perkembangan yang baik bagi perusahaan. Maka dari itu pengolahan SDM sangat penting untuk diperhatikan bagi perusahaan. Kemampuan pengolahan SDM dalam mengorganisir setiap pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan setiap individu yang berkaitan dengan pekerjaannya dapat memiliki hasil yang baik, jika dalam memilih kemampuan dan keahlian seseorang sesuai dengan beban kerja karyawan yang berkaitan maka besar kemungkinan bahwa kemajuan dan perkembangan perusahaan akan meningkat.

Selaras dengan tujuan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 menimbang bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat bermanfaat dan berpengaruh sangat penting dalam membangun organisasi serta perusahaan. Menurut Fisher (dalam Enders & Mancheno-Smoak, 2008) dasar pengelolaan sumber daya manusia sesungguhnya dapat ditiru, namun strategi yang paling efektif bagi organisasi dalam menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi individu karyawan lebih sulit untuk ditiru oleh yang lainnya. Kemampuan perusahaan dalam membangun keberanian karyawan, rasa tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya serta karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan fokus maka akan didapatkan bahwa keberhasilan perusahaan akan mencapai visi dan misi perusahaan serta dapat memiliki karyawan-karyawan yang mempunyai keterikatan kerja yang sangat baik. Sebuah perusahaan berdiri karena adanya visi dan misi yang dibangun bersama dengan satu arah tujuan yang baik.

Seperti visi dari PT. Kallista Alam Medan yaitu menjadi sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit swasta, dan juga memiliki misi yaitu dengan melakukan pekerjaan sangat baik dan mematuhi peraturan perusahaan untuk menjadi yang terbaik di Indonesia sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan mensejahterakan pekerja. PT. Kallista Alam Medan sudah berdiri sejak tahun 1998, artinya sudah dua puluh empat tahun perusahaan kelapa sawit swasta ini berdiri. Seperti yang tertuang dalam misi bahwa perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris (2008), perusahaan mengharapkan karyawan mereka untuk proaktif, menunjukkan inisiatif dan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Oleh

karena itu, organisasi harus memiliki karyawan-karyawan yang pantang menyerah dalam menyelesaikan permasalahan serta mampu mendedikasikan dirinya dalam pekerjaan mereka, serta menimbulkan keterikatan yang sangat baik dalam pekerjaan mereka. Semakin banyak karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik maka akan memberikan manfaat bagi organisasi yang akan membuat organisasi semakin maju dan berkembang (Iswanto & Agustina, 2016).

PT. Kallista Alam Medan memiliki pelopor yang baik dalam pemanfaatan kelapa sawit yang baik, walaupun merupakan pengolahan kepala sawit perusahaan swasta tapi dapat bersaing dengan baik dalam dunia pasar. Perusahaan besar akan sangat mampu dan yakin memiliki serta mempercayai keberhasilannya kepada karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Dalam membangun perusahaan yang mencapai tujuan dengan baik maka perusahaan harus memiliki karyawan dengan keterikatan kerja yang baik atau dapat juga disebut dengan *work engagement*.

Jika *work engagement* dimiliki oleh karyawan maka mereka akan menampilkan semangat dan kegigihan yang akan berdampak positif dalam pekerjaan yang dilakukannya serta adanya rasa tanggung jawab yang harus dilakukan untuk kemajuan bersama, mempunyai konsisten dalam diri, semangat yang baik, pengetahuan dalam mengerjakan sesuatu dengan baik, dan memiliki semangat yang tinggi terhadap penyelesaian tugas yang dilakukan.

Bakker, Arnold B., Simon L., Michael P (2011) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa Instansi Perusahaan memberikan dukungan, melibatkan, dan

memberikan iklim yang menantang, karyawan lebih cenderung untuk merespon dengan investasi waktu dan energi serta terlibat secara psikologis dalam pekerjaan tersebut. Jika *work engagement* karyawan menurun maka bukan hanya perusahaan saja yang merasa tidak dapat melakukan kemajuan terhadap perkembangan perusahaan tetapi para karyawan memiliki kesempatan yang menurun pula terhadap perkembangan dirinya dalam kemajuan setiap pekerjaan yang dilakukan. Dan jika *work engagement* terjadi pada karyawan maka terjadi kemajuan perkembangan yang baik bagi perusahaan dan juga kemajuan perkembangan pekerjaan karyawan dalam setiap pekerjaannya.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2006) menjelaskan bahwa ada tiga dimensi yang merupakan karakteristik dari *work engagement*, yaitu *Vigor* (Energi) yaitu merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* (Perasaan penuh makna) merupakan perasaan terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (Konsentrasi Kerja) yang merupakan hal-hal dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan.

*Work engagement* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Bakker dan Demerouti, 2008) maknanya bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan hal yang

berkaitan sangat penting baik terhadap kemampuan serta rasa tanggung jawab yang baik bagi setiap pandangan karyawan terhadap tugas yang karyawan lakukan. Dengan adanya *work engagement* yang dimiliki oleh setiap karyawan maka pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan akan menghasilkan sesuai dengan tujuan pada setiap karyawan tersebut.

Dalam bekerja jika adanya kemampuan serta tanggung jawab dengan keterikatan membangun hal-hal yang baik dalam pekerjaan maka hasil yang diharapkan akan sesuai dengan proses yang dilakukan dengan baik. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales & Bakker (2002) *work engagement* adalah konstruk motivasional yang berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat dan kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya, yang dikarakteristikan oleh *vigor, dedication, dan absorption*.

Dalam beberapa hasil wawancara serta adanya observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan memiliki rendahnya *work engagement* yang terindikasi terdapat dalam hal-hal yang menggambarkan *work engagement*, dari wawancara dan observasi yang dilakukan bahwa karyawan memiliki masalah pada waktu untuk masuk bekerja ini terkait pada semangat karyawan yang menurun, menurut informasi bagian personalia bahwa para karyawan sering masuk kerja dengan tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktunya, ketika masuk kerja ataupun saat masuk setelah istirahat sering mengulur-ulur waktu untuk memulai bekerja sehingga pekerjaan beberapa banyak tertunda.

Kemudian di hasil wawancara serta observasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa ada masalah lain seperti ada beberapa karyawan yang tidak memiliki inovatif serta inisiatif dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dalam pekerjaan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan tidak mencapai hasil kerja yang kurang baik, sebagai mana pernyataan yang diberikan oleh pimpinan personalia bahwa setiap pekerjaan memiliki kelompok untuk masing-masing divisi maka dapat di ambil kesimpulan setiap pekerjaan individu haruslah memiliki tujuan yang sama untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh pimpinan dengan harapan menggunakan inovatif serta inisiatif untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Berikut hasil wawancara pada karyawan PT Kalista Alam Medan sebagai berikut :

*“Jadi di PT. Kallista Alam Medan disini masuk kerjanya dek kalau dari senin sampai jumat masuk jam 08.00 WIB pulang nya jam 16.00 WIB, kalau hari sabtu masuk jam 08.00 WIB pulang nya jam 15.30 WIB. Kalau masalah waktu disini dek sanksi telat tetap diterapin cuman kompensasi 15 menit begitu cuman ada tetap beberapa karyawan itu suka telat masuk gitu, habis itu jam istirahat nanti bisa lewat setengah jam mereka masuk balek dari istirahat, setiap habis jam istirahat kadang kayak ga semangat gitu dek jadinya kerja. kalau pulang pun kadang orang ini bisa lebih cepat gitu.” “Kalau untuk kinerja sih dek kami ini kerjanya kan sesuai dengan divisi, misalnya satu divisi bisa ada beberapa orang jadi dalam divisi itu harus ngerjain pekerjaan itu bersama-sama. sebenarnya rada susah sih dek kalau pekerjaan dilakukan perdivisi karena kan ada yang bisa disuruh atasan ngerjain yang lain sedangkan pekerjaan perdivisi belum dikerjain, jadi kadang suka bentrok antara pekerjaan sendiri maupun pekerjaan sesuai divisi gitu dek. Ada juga kadang beberapa karyawan tu dek kurang inovatif dalam mengerjakan pekerjaan masalah waktu batas pengumpulan pekerjaan itu bisa lewat dari waktu yang sudah ditentukan begitu maunya mereka bisa lebih kreatif dalam nyelesaikan pekerjaan mereka.” “Beberapa karyawan kadang terlalu merasa pekerjaan yang dilakukan itu dek seperti biasa saja gitu, mereka kurang memberikan usaha yang lebih untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Kayak harus diingatkan kadang kapan deadline pekerjaan. Kalau saya lihat mereka bekerja ya hanya untuk bekerja dek minat untuk berkembang kurang kayaknya padahal disini perusahaan ngasih jenjang karier dek. ya evaluasi pekerjaan dinilai langsung sama atasan dek.”*

Dalam kemampuan karyawan untuk fokus dan tetap terjaga dalam pekerjaan yang dilakukan peneliti juga menemukan pernyataan pada salah satu bagian personalia penyebab terjadi rendahnya keterikatan kerja karyawan dikarena adanya beberapa karyawan yang jika pimpinan berada dalam ditempat maka mereka akan melakukan pekerjaannya dengan sangat focus dan bersemangat. Mknanya bahwa karyawan memiliki tekanan kerja karena tidak adanya terikatnya karyawan pada rasa tanggung jawab dan membuat pekerjaan sebagai beban.

Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan salah satu kondisi yang terdapat dalam konteks psikologi positif yang merupakan dari fenomena dalam PT. Kallista Alam Medan. Berkaitannya *work engagement* dalam konteks psikologi positif sebab struktur fenomena mengarah pada kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan performa di tempat kerja(Schaufeli serta Bakker 2004).

Bakker menemukan bahwa ada beberapa faktor dari munculnya *work engagement* yaitu *job demands* merupakan sebuah tuntutan pekerjaan yang dapat menghasilkan kemampuan pertahanan individu dalam melakukan setiap pekerjaannya, kemudian *job resources* ialah merupakan aspek dari kemampuan fisik, psikologis, kehidupan sosial serta lingkungan organisasi individu yang dilakukan, dan *personal resources* yaitu kemampuan individu dalam melakukan penilaian kearah positif dalam melakukan pertahanan mental dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya. (Bakker, 2011).

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* seperti telah dipaparkan diatas di dapat suatu kesimpulan bahwa aspek psikologis individu merupakan faktor yang berhubungan bagi munculnya *work engagement* dan salah satunya adalah *psychological capital*. Selain karyawan harus memiliki karakteristik *work engagement*, maka mereka juga mampu untuk memiliki *Psychological Capital*, seperti yang dikatakan oleh Schaufeli (2004) menyatakan bahwa karakteristik karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya ditunjukkan dengan keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri dan memiliki anggapan bahwa pekerjaan adalah sesuatu permainan yang menyenangkan.

*Work engagement* bagi Schaufeli, Salanova, Gonzales, Bakker( 2002) merupakan konstruk motivasional yang berarti selaku kondisi positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat serta kelekatan yang kokoh dengan pekerjaannya, yang dikarakteristikan oleh *vigor,dedication*, serta *absorption*. Hal ini merupakan salah satu indikator perilaku munculnya *work engagement* oleh karyawan yaitu *psychological capital* ialah merupakan sebuah kapasitas psikologis positif individu yang terkaitan dengan sebuah karakteristik yang ditampakkan yaitu *Self efficacy* yang merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri terhadap keputusan dan usaha yang cukup baik dalam mencapai keberhasilan.

*Optimisme* ialah kemampuan positif individu dalam pengharapannya bahwa keberhasilan ada untuk saat ini dan di masa yang akan datang. Harapan ialah sebuah kepercayaan diri bahwa proses yang dilakukan akan mencapai tujuan

awal. *Resiliency* merupakan sebuah kemampuan dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam setiap permasalahan yang ada. Seperti yang dijelaskan oleh Sweetman dan Luthans (2010) bahwa karakteristik yang terdapat dalam *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan keterikatan karyawan dalam pekerjaannya serta mampu membangun proses internal yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. *Self efficacy, hope, optimisme, dan resiliency* merupakan peranan penting dalam membangun setiap proses pekerjaan karyawan dengan tugas-tugas yang hendak dilakukan.

Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh dengan *work engagement*. Seperti pada penelitian Rostiana dan Rihardja (2013) menemukan bahwa *psychological capital* dapat mempengaruhi *work engagement* jika dilihat dari perilaku organisasi. Terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada perawat yang memiliki hubungan positif pada penelitian Daniswara (2012) semakin tinggi *psychological capital* maka makin tinggi pula keterikatan kerja pada karyawan.

Pada penelitian Nugroho, dkk (2013) menambahkan bahwa *psychological capital* pada karyawan akan menimbulkan perilaku sikap percaya diri, optimis dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki sikap tidak mudah putus asa sehingga apapun masalah yang muncul dalam pekerjaan dapat diatasi oleh karyawan. Kemudian pada penelitian Shafira (2021) menyatakan adanya hubungan positif pada hubungan antara *psychological capital* dengan *work*

*engagement* pada pegawai Negeri sipil (PNS) di kantor Bupati Labuhan Batu Utara.

Jika karyawan mampu mendorong setiap sikap positif yang terdapat dalam *psychological capital* maka karyawan memiliki sikap *engaged* terhadap pekerjaannya maknanya bahwa karyawan melakukan pekerjaannya karena mereka memiliki kepercayaan diri, pengharapan diri yang baik dalam setiap pekerjaannya, memiliki sikap optimis yang positif terhadap pandangannya dalam pekerjaannya, serta memiliki ketahanan diri dalam melakukan setiap tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

Jika karyawan memiliki indikasi perilaku di *psychological capital* seperti empat poin sikap *self-efficacy*, *optimisme*, *hope*, dan *resiliency*. Empat poin tersebut dapat menghasilkan sikap positif yang akan berdampak positif juga terhadap keterikatannya dalam pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan serta mendukung setiap harapan yang dilakukan perusahaan terhadap visi dan misi pemerintah terhadap karyawan.

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007) *psychological capital* adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang dicirikan oleh: (1) adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses masa sekarang dan menantang; (2) atribusi yang positif (*optimisme*) tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang; (3) persistensi dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan (*hope*) untuk mencapai kesuksesan; dan (4)

ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji guna mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Kallista Alam untuk itu peneliti akan menelaah penelitian dengan judul “Hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Kallista Alam”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ada peneliti melihat bahwa ada karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk mampu terikat dengan baik dalam pekerjaannya. Dengan tidak mendisplinkan waktu jika masuk, istirahat serta waktu pulang kerja. kemudian karyawan juga memiliki ketidakmampuan dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam pekerjaan. Karyawan yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan dengan sendiri. Karyawan tampak tidak memiliki loyalitas dalam pekerjaan. Masalah yang teridentifikasi adalah apakah *psychological capital* berhubungan untuk munculnya *work engagement* pada karyawan PT. Kallista Alam Medan.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti riset ini dengan judul ‘Hubungan *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* Pada Karyawa PT. Kallista Alam Medan’.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah yang terjadi agar dapat terarah dan fokus pada permasalahan penelitian. Maka, batasan masalah dalam penelitian ini, merupakan hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Kallista Alam dimana penelitian ini hanya berfokus pada dimensi *psychological capital* yang terdapat dalam diri karyawan dan *work engagement* yang merupakan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di latar belakang, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu : Apakah terdapat Hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Kallista Alam Medan ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Kallista Alam

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teori**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi modal ilmu yang lebih baik lagi bagi semua pembaca, serta bermanfaat menambah wawasan mendalam dalam bidang ilmu pengetahuan bidang psikologi industri dan instansi perusahaan, dan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dalam pembahasan mendalam terhadap faktor-faktor lain yang terdapat dalam variabel. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna untuk perkembangan ilmu khususnya Psikologi Industri dan Instansi Perusahaan.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan menjadi evaluasi yang lebih baik lagi untuk perkembangan PT. Kallista Alam terhadap pengelolaan perkembangan sumber daya manusia dalam Instansi Perusahaan. Serta mampu menjadi saran pendorong bagi upaya dalam meningkatkan psychological capital dan work engagement dalam diri karyawan PT. Kallista Alam. Serta mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan agar memperoleh keadilan dalam hidup bekerja maupun sosial.

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. *Work Engagement*

##### 1. Pengertian *Work Engagement*

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki hal-hal yang dapat membuat keterikatan positif yang akan berdampak baik bagi proses maupun hasil dalam pekerjaan yang dilakukan. *Work engagement* merupakan salah satu hasil dari hal positif bagi karyawan dalam membangun kemampuan diri karyawan dalam pekerjaannya. *Work engagement* atau dapat disebut juga keterikatan pekerjaan dari individu, merupakan hal yang sangat penting untuk dapat di perhatikan bagi perusahaan untuk keberlangsungannya yang lebih baik lagi untuk membangun serta mengembangkan hasil yang baik bagi perusahaan bersama dengan hal-hal positif karyawan. Pekerjaan dapat disebut terikat dengan karyawan jika karyawan mampu membangun kondisi yang baik bagi internal maupun eksternal individu, dan juga mampu melakukan ketahanan atas pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Seperti dijelaskan oleh (Bakker, 2010) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. *Work engagement* merupakan suatu kondisi dimana individu memiliki pikiran yang positif serta memiliki motivasi yang tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaannya (Schaufeli dan Bakker, 2004). Maka dari penjelasan di atas bahwa

setiap karyawan yang memiliki keterikatan pekerjaan yang baik maka akan memiliki proses dan hasil yang baik bagi setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

Keterikatan kerja atau *work engagement* dapat terjadi jika adanya dorongan karyawan untuk dapat memiliki keterlibatan, komitmen serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap peningkatan perusahaan sehingga karyawan mengeksplorasi kemampuannya sebaik mungkin dalam pekerjaannya. (Aldira G. Mayer, 2012) mengatakan bahwa pekerja dengan *work engagement* yang kuat terhadap organisasi, tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stres atas tekanan pekerjaan, dan mengelola perubahan. (Aktouf, 1992) *work engagement* seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, karena karyawan yang tidak *engaged* merupakan salah satu kendala dalam pekerjaan sehingga dapat membuat kehilangan komitmen dan motivasinya.

(Bakker, 2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ketiga, karyawan akan mewujudkan *work engagement* kepada lingkungan kerja yang positif, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik. (Kahn, 2004) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran

kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan (Hochschild, 2004). Lebih lanjut menurut (Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Yang dapat melakukan *work engagement* adalah karyawan yang mampu mengaktualisasikan dirinya di perusahaan dengan sangat baik. Pengertian yang dikemukakan (Wellins & Concelman, 2004) mengenai *work engagement* adalah kekuatan yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Federman, 2009), *work engagement* karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

Dapat disimpulkan dalam uraian diatas bahwa *work engagement* merupakan keterikatan kerja karyawan muncul karena adanya kemauan serta keinginan karyawan, serta menyadari bahwa mereka melakukan pekerjaan bukan hanya menerima gaji atau hanya melakukan pekerjaan tanpa mencintai pekerjaan, seorang karyawan yang *engaged* atau merasa terikat dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan selalu senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan tanpa merasa terbebani oleh tugasnya.

Serta karyawan yang memiliki keterikatan yang sangat baik dapat dilihat bahwa motivasinya dalam diri untuk tujuan sangatlah tinggi, maknanya motivasi yang baik dalam diri individu dapat menghasilkan kinerja yang baik serta dapat memunculkan keterikatan yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement***

Menurut Schaufelli dan Bakker(2010) menyatakan bahwa *work engagement* padadasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model JD-R (*Job demand-resources model*) dan model psikologis (*psychological capital*).

### *a. Job Demands & Job Resources*

Job demands atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaannya (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs 2003). *Job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan psikologis yang terus-menerus. *Job resources* memberikan kontribusi yang

signifikan pada work engagement apabila job demands juga tinggi (Bakker, Demerouti, Hakanen dan Xanthopoulou, 2007). *Job resources* memiliki dampak positif pada work engagement ketika tuntutan pekerjaan tinggi. Umpan balik kinerja positif meningkatkan engagement, sedangkan umpan balik kinerja negatif menurunkan *engagement*.

#### b. *Psychological Capital*

*Psychological Capital* merupakan sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi.

Menurut (Costantini, Paola, Ceschi, Sartori, Meneghini & Fabio 2016) menyatakan bahwa *psychological capital* adalah salah satu *personal resources* yang mampu meningkatkan *work engagement*. Pada faktor *Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka.

Hal ini menunjukkan, pada saat karyawan mempersepsikan bahwa organisasi mendukung mereka, maka karyawan akan menjadi lebih berdedikasi dan hal ini berkontribusi untuk meningkatkan ikatan emosional mereka dengan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Grace dan Hadi, 2013), *perceived organizational support* dan *work engagement* memiliki hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan keterikatan kerja seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Mujlasih dan Prihatsanti (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara psychological capital dengan work engagement. Semakin tinggi psychological capital maka semakin tinggi work engagement-nya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki keadaan mental positif berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaannya dan pemenuhan diri, yang memiliki karakteristik energi tinggi dan kuat serta teridentifikasi dalam pekerjaan mereka masing-masing.

ABC Internasional inc. (Mayer, Aldira G., 2012) menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu:

- a. *Adaptability* yaitu keterbukaan terhadap ide-ide baru, kesiapan memodifikasi respon kerja pada saat menghadapi perubahan.
- b. *Achievement orientation* yaitu orientasi untuk selalu mendorong diri dalam siklus target, yaitu target kerja, mencapainya, dan menetapkan target yang semakin menantang
- c. *Attraction to the work* yaitu kemampuan mengelola sikap positif terhadap pekerjaannya selama periode stres dan frustrasi
- d. *Emotional maturity* yaitu menghindari bertindak impulsif dan ekstrim atau menghindari reaksi emosional yang berdampak negatif terhadap efektifitas kerja dan terhadap hubungan kerja
- e. *Positive disposition* yaitu menunjukkan keramahan dengan pelanggan dan rekan kerja, berkeinginan menolong orang lain mencapai target kerja mereka dan

f. Efikasi diri yaitu memperlihatkan kenyamanan, berkeras dalam menunjukkan percaya diri atas kemampuannya berhasil dalam pekerjaan dan melampaui prestasi orang lain.

Menurut (Lockwood, 2007) *engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri.

Menurut (Robinson dkk, 2004), faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah dimana apabila karyawan dapat merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah:

1. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
2. Karyawan dapat menyalurkan ide/ suara sehingga mereka dapat merasa berharga.
3. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
4. Organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

(Bakker, 2007) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab utama *work engegement*, yakni :

#### 1. *Job Resources*

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

## 2. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

## 3. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor extraversion dan conscientiousness yang lebih tinggi serta memiliki skor neuroticism yang lebih rendah.

Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Serta menurut Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010), karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

1. Say – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
2. Stay – Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
3. Strive – Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi

Robertson, Smythe (2007) juga berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Maka dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik dapat meningkatkan produktifitas yang tinggi serta bermanfaat bagi diri sendiri dan perusahaan serta rekan kerja. Leiter & Bakker (2010), ketika karyawan *engaged*, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang, mereka menginginkan kesuksesan.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa faktor-faktor *work engagement* atau keterikatan kerja ialah merupakan dorongan internal karyawan yang sangat berpengaruh besar pada *work engagement*, karena jika keterikatan kerja itu muncul karena adanya eksternal maka tidak akan maksimal pekerjaan karyawan dikarenakan harus adanya faktor eksternal yang harus dapat membangkitkan motivasi bekerja karyawan tersebut.

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik maka setiap hasil yang dilakukannya pasti akanlah sangat baik. Maka dari itu untuk menjadikan

karyawan dapat terikat pada pekerjaannya maka harus di dorong juga dengan lingkungan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang sama-sama baiknya.

### **3. Dimensi *Work Engagement***

Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma,& Bakker, (2006) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam work engagement, yaitu:

#### **a. *Vigor* (Energi)**

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

#### **b. *Dedication* (Perasaan penuh makna)**

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

c. *Absorption* (Konsentrasi Kerja)

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

Dan dikemukakan bahwa *work engagement* merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi (penyerapan sesuatu informasi) (Schaufeli, dkk, 2002). Dimensi *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Baker juga didukung oleh pendapat Lockwood (2007, hal 7) yang menyatakan bahwa *work engagement* mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, aspek tersebut mencakup:

- a. membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada pekerja dan pelanggan potensial.
- b. memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat untuk bekerja di tempat lain.
- c. memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

Dapat disimpulkan dari uraian diatas bahwa aspek-aspek dalam *work engagement* merupakan keterikatan karyawan pada pekerjaan ditinjau dari *vigor* atau disebut energi karyawan yaitu berupa ketahanan mental karyawan dalam

menerima dan menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian juga ada *dedication* atau perasaan penuh makna yang dapat dikategorikan sebagai dorongan hal-hal yang memang karyawan lakukan bukan hanya karena gaji tetapi karena mereka memang mencintai pekerjaannya. Serta *absorption* atau konsentrasi kerja yaitu merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan kesediaan kerja dalam dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.

## **B. Psychological Capital**

### **1. Pengertian Psychological Capital**

Definisi *Psychological capital* menurut Luthans, Youssef & Avolio, (2007) adalah : “*PsyCap is an individual’s positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success.*”

Diartikan sebagai suatu keadaan perkembangan psikologi yang positif yang ada pada individu dengan dicirikan oleh: (1) Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas menantang (*self efficacy*); (2) Membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang berhasil sekarang dan di masa depan; (3) Tekun menuju tujuan dan bila perlu mengarahkan kembali ke tujuan atau harapan (*hope*) agar berhasil dan (4) ketika

dilanda oleh masalah dan kesulitan, individu dapat mempertahankan dan bangkit kembali melampaui ketahanan semula untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

*Psychological capital* berperan sebagai *personal resource* yang memiliki dampak positif terhadap tingkat *work engagement* (Alessandri et al., 2018) serta Menurut Luthans dan Youssef (2010) *psychological capital* atau modal psikologis mendefinisikan sebuah pengembangan keadaan psikologis yang positif dari individu yang memiliki karakteristik memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya untuk mengeluarkan usaha dalam rangka menyelesaikan tantangan pekerjaan, membuat tekad yang positif dalam mencapai keberhasilan sekarang dan di masa yang akan datang, tekun dalam pencapaian tujuan, dan ketika mengalami permasalahan, mampu bertahan dan bangkit untuk mencapai kesuksesan.

Keles (2011) menyatakan bahwa modal psikologis dapat didefinisikan sebagai pelengkap fitur pribadi dan organisasi yang dapat dikembangkan dan diarahkan. Modal psikologis juga merupakan sebuah alat ukur yang dapat mengukur serta mengembangkan dan mampu dikontrol secara efektif sesuai dengan modal psikologis yang terdapat dalam sumber daya manusia, sehingga mampu melihat kearah negatif atau positif peningkatan pekerjaan dalam organisasi. Luthans (2002) menyebutkan bahwa modal psikologis dapat didefinisikan sebagai struktur yang mencakup hasil positif baik di tingkat pribadi dan organisasi dan meningkatkan kinerja manusia. Selanjutnya Demir (2011) juga mengatakan modal psikologis seperti harapan, ketahanan, selfefficacy, dan optimisme.

Konsep Luthans, Youssef & Avolio, (2007) yang menjelaskan bahwa dengan cara menemukan ide kreatif dan inovatif dapat mengembangkan kemampuan manusia, sosial, dan kemampuan psikologi sumber daya manusia untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Modal psikologis merupakan sikap positif yang dinyatakan sebagai orde baru atau dinyatakan sebagai kemajuan jaman dalam menyatakan bahwa karyawan melakukan pekerjaan karena adanya dorongan positif dalam internal sumber daya manusia.

Menurut Shahnawaz dan Jafri (2009) mendefinisikan psychological capital adalah sebagai keadaan pembangunan psikologis individu positif yang terdiri dari empat dimensi yaitu keyakinan atau self efficacy, harapan, optimism, dan ketahanan (resiliensi). Keempat modal psikologis tersebut dipastikan mampu menghasilkan proses dan hasil yang positif dalam diri seseorang sehingga individu dapat berkinerja optimal.

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penjelasan di atas ialah bahwa teori *psychological capital* merupakan suatu kondisi psikologis yang memiliki arah positif seperti memiliki komitmen diri terhadap pencapaian penyelesaian tugas yang dilakukan, keberhasilan yang dicapai diharapkan dapat berdampak positif bagi lingkungan pekerjaan, fokus terhadap pencapaian yang diharapkan serta mampu untuk melewati berbagai tantangan yang ada dalam melakukan setiap pekerjaan yang ada.

## 2. Aspek-aspek *Psychological Capital*

Menurut Luthans, Youssef & Avolio, (2007) dalam *psychological capital* terdapat empat aspek, yakni :

### a. *Self efficacy*

Sebuah keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam meningkatkan setiap motivasi, mampu melakukan pilihan dengan cermat, serta mampu memiliki proses dan target yang sangat positif terhadap pekerjaannya. Orang yang memiliki self efficacy memiliki karakteristik:

1. Menentukan target yang tinggi bagi dirinya dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit
2. Memiliki proses yang jelas terhadap target yang dicapai
3. Memiliki motivasi diri yang tinggi
4. Mendorong kemampuannya untuk mencapai tujuan
5. Tidak mudah dipengaruhi oleh lingkungan sekitar terhadap tujuan positif yang ingin dicapai

### b. *Optimisme*

Melakukan setiap pekerjaan dengan yakin serta mampu melihat target yang positif merupakan salah satu sikap optimis. Individu yang memiliki sikap seperti ini akan mampu untuk menerima segala pilihan yang telah dilakukan. Perilaku optimis ini berlaku terhadap setiap individu yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi

terhadap dirinya sendiri. Bagi mereka yang memiliki sikap oPTimis akan selalu berpandangan positif terhadap hal-hal yang positif ataupun hal yang muncul negatif karena individu yang oPTimis mampu untuk mengontrol persepsinya menjadi yang lebih baik lagi terhadap proses serta tujuan yang ingin dicapainya.

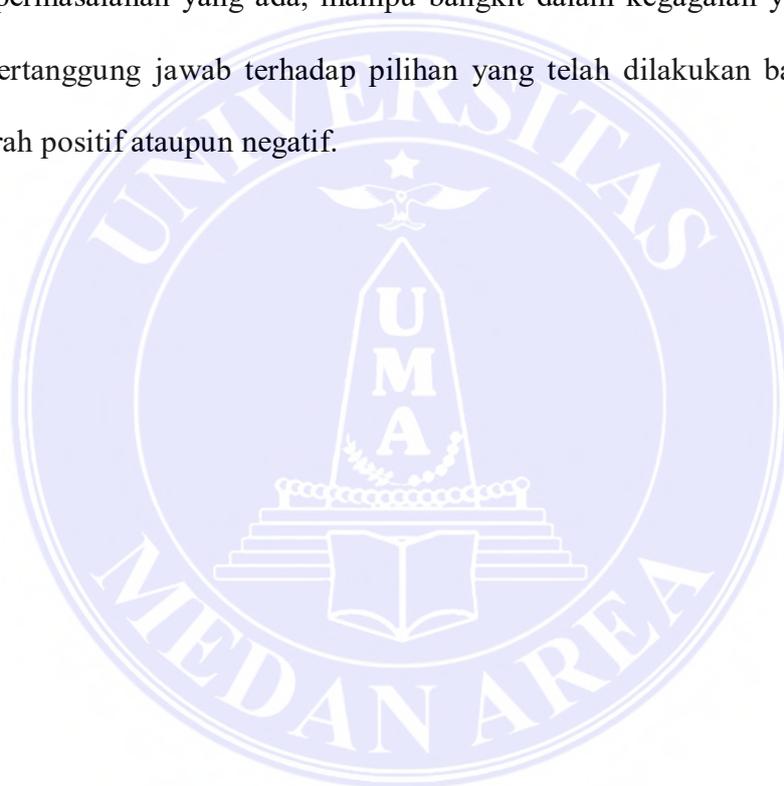
Hal tersebut dikarenakan optimisme dalam *psychological capital* tidak hanya digambarkan sebagai perasaan positif dan egois tetapi menjadi suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, pandangan terhadap kesalahan di masa lalu, serta memiliki perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk. Sikap oPTimis akan bersamaan terwujud dengan adanya sikap yang mampu dengan menyesuaikan keadaan serta adanya pandangan yang nyata terhadap pilihan yang ada.

### c. *Hope*

Harapan merupakan salah satu awal pembentukan munculnya perilaku yang tampak terhadap keadaan sekitar yang akan dilakukan setiap individu dalam setiap pengharapannya. Harapan juga dapat dinyatakan sebagai dorongan atau motivasi individu dalam pencapaian tujuan dalam sebuah harapan yang dilakukan individu. Setiap pengharapan yang dilakukan individu pasti akan ada namanya goal-setting atau penyusunan pencapaian yang diharapkan serta mampu untuk melakukan setiap langkah dalam pencapaian tujuan harapan tersebut. Jika individu mampu untuk menyusun pencapaian serta melakukan setiap langkah dalam pencapaian tujuan maka individu berhak melakukan penghargaan diri terhadap harapan yang telah dicapainya. Penghargaan diri ini mampu untuk mendorong serta mewujudkan rasa percaya diri terhadap harapan yang telah dilakukan.

d. *Resiliency*

Pertahanan diri sering dinyatakan dengan resiliensi yang merupakan sebuah kemampuan individu dalam bangkit serta melakukan perlawanan dengan arah positif terhadap setiap tantangan yang dihadapi oleh individu. Resiliensi dimiliki seorang individu dengan dicirikan seperti mampu menyelesaikan dengan baik setiap permasalahan yang ada, mampu bangkit dalam kegagalan yang dilakukan serta bertanggung jawab terhadap pilihan yang telah dilakukan baik pilihan itu mengarah positif ataupun negatif.



### C. Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement*

*Work engagement* merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan proses serta hasil yang baik dalam setiap pekerjaan karyawan. Jika karyawan memiliki karakteristik dimensi yang terdapat dalam *work engagement* maka karyawan akan mendapatkan proses serta hasil pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta keinginan karyawan. Menurut Schaufeli dan Bakker, (2004) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan kondisi dimana individu memiliki pikiran yang positif serta memiliki motivasi yang tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Kahn (dalam May dkk, 2004) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Schaufeli dan Bakker (2010) menyatakan bahwa *work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model JD-R (Job demand-resources model) dan model psikologis (*psychological capital*).

Hal ini sesuai dengan Nugroho (2013) menjelaskan bahwa *psychological capital* pada karyawan akan menimbulkan perilaku sikap percaya diri, optimis terhadap pekerjaan, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki kemampuan tidak mudah putus asa dalam menghadapi setiap permasalahan dalam pekerjaan yang maknanya karyawan mampu untuk mengatasi situasi dalam pekerjaannya.

Sikap karyawan yang muncul tersebut akan mendorong karyawan untuk memiliki karakteristik yang terdapat dalam *work engagement*. Dengan adanya

sikap *psychological capital* maka karyawan akan memiliki empat point sikap *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Jika karyawan memiliki empat point tersebut dalam dirinya maka bukan hanya perusahaan saja yang memperoleh proses dan hasil yang baik tetapi karyawan memiliki proses dan hasil kinerja yang sesuai dengan kemampuannya serta keinginan karyawan tersebut.

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007) *psychological capital* diartikan sebagai suatu keadaan perkembangan psikologi yang positif yang ada pada individu dengan dicirikan oleh: (1) Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas menantang (*self efficacy*), (2) Membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang berhasil sekarang dan di masa depan, (3) Tekun menuju tujuan dan bila perlu mengarahkan kembali ke tujuan atau harapan (*hope*) agar berhasil dan (4) ketika dilanda oleh masalah dan kesulitan, individu dapat mempertahankan dan bangkit kembali melampaui ketahanan semula untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

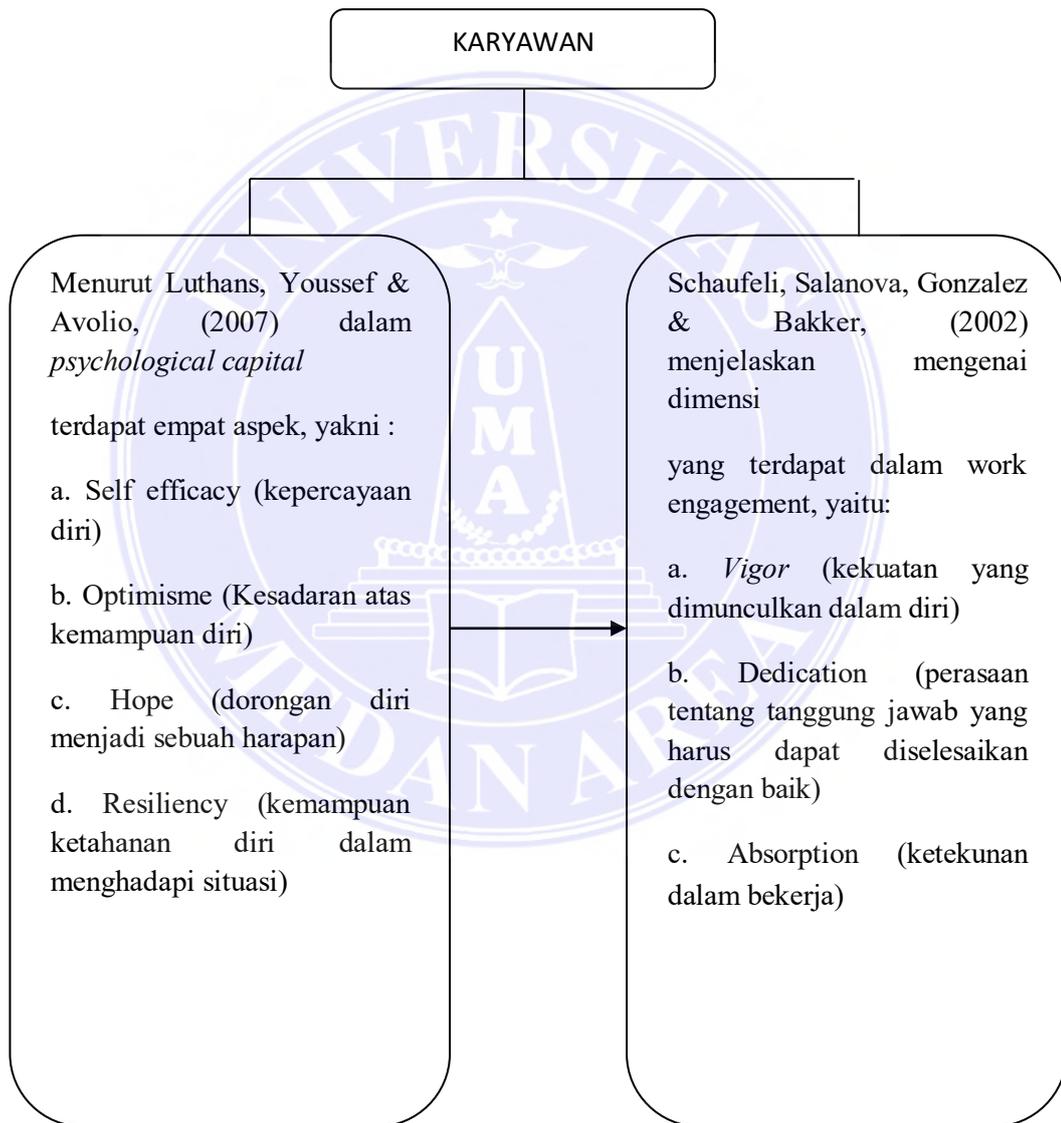
Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* merupakan sikap-sikap positif yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap proses dan hasil kinerja yang akan di capai, selalu memiliki sikap optimis untuk dapat menyelesaikan dan memiliki hasil yang baik, sehingga karyawan mempunyai harapan dengan hasil pekerjaan dengan baik, serta memiliki ketahanan diri dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini, *psychological capital* dikaji berdasarkan teori Luthans, Youssef, & Avolio, (2007). Sedangkan *work engagement* dikaji berdasarkan teori Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002). Kedua teori tersebut merupakan landasan utama dalam peneliti melakukan penelitian ini. *Work engegament* merupakan hal yang harus dapat diperhatikan bagi perusahaan untuk dapat mencapai proses dan hasil yang terus meningkat dengan baik.

Peneliti sebelumnya dengan judul hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* dilakukan oleh Hardianto dan Pratiwi (2019) dengan penelitian berjudul Hubungan Antara Psychological capital Dengan *Work engagement* Pada Karyawan Negeri Sipil Di Dinas Sejarah Angkatan Darat, menunjukkan hasil penelitian bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* yang menginterpretasikan semakin tinggi tingkat *psychological capital* yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* orang tersebut. Pada penelitian Rostiana dan Rihardja (2013), menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* yang ditinjau dari perilaku organisasi, yang menjelaskan bahwa adanya keterikatan bahwa modal psikologi berhubungan dengan kemampuan komitmen anggota terhadap organisasi serta keterikatan karyawan terhadap keterikatannya terhadap pekerjaannya. Kemudian pada penelitian Shafira (2021) menyatakan adanya hubungan positif pada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pegawai Negeri sipil (PNS) di kantor Bupati Labuhan Batu Utara.

## D. Kerangka Konseptual

Dengan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



## E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : "terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Kallista Alam Medan". Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian korelasional. Tujuan penelitian korelasional menurut Azwar (2010) adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Kallista Alam.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *psychological capital* sebagai variabel X dan *work engagement* sebagai variabel Y, dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel bebas (X) : *Psychological capital*

Variabel terikat (Y) : *Work engagement*

## C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. *Psychological Capital*

*psychological capital* merupakan suatu kondisi psikologis yang memiliki arah positif seperti memiliki komitmen diri terhadap pencapaian penyelesaian tugas yang dilakukan, keberhasilan yang dicapai diharapkan dapat berdampak positif bagi lingkungan pekerjaan, fokus terhadap pencapaian yang diharapkan serta mampu untuk melewati berbagai tantangan yang ada dalam melakukan setiap pekerjaan yang ada. Adapun dimensi dari *psychological capital* menurut Luthans, Youssef & Avolio, (2007) adalah *self-efficacy, hope, optimism, dan resiliency*

### 2. *Work engagement*

*work engagement* merupakan keterikatan kerja karyawan yang berasal dalam internal diri karyawan, menyadari bahwa mereka melakukan pekerjaan bukan hanya menerima gaji atau hanya melakukan pekerjaan tanpa mencintai pekerjaan, seorang karyawan yang engage atau merasa terikat dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan selalu senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan tanpa merasa terbebani oleh tugasnya. Adapun dimensi dari *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gon-Roma, & Bakker, (2002) adalah *vigor, dedication dan absorption*.

## D. Populasi dan sampel penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Menurut sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generelasasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk menelaah serta untuk dapat menarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kallista Alam. Jumlah populasi dari karyawan PT. Kallista Alam Medan sebanyak 44 orang.

### 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dankarakteristik yang dimiliki oleh populasi. Kesimpulan dari pengambilansampel hasilnya akan digeneralisasikan sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi,maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil pada populasi (Sugiono, 2006) jumlahsample yang akan diambil yaitu sebanyak yang 44 orang.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampel yangdikemukakan Hadi (2000). Sampling atau teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2010). Dalam teknikpengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Maka diambil sampel secara keseluruhan berjumlah 44 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2010) metode atau teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala. Skala menurut Azwar (2010) adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, skala *psychological capital* dan skala *work engagement*. Skala yang digunakan ialah skala likert yang merupakan skala yang dapat mengukur sikap dan pendapat.

## F. Realibilitas dan Validitas

### a. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Azwar (2010) memberikan pengertian reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya secara empiris. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor eror dari pada faktor perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 2010).

### b. Validitas

Dalam psikodiagnostik, validitas seringkali dikonsepsikan sebagai sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2010). Untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu pengujian validitas.

### **G. Metode Analisis Data**

Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson yaitu untuk mencari hubungan antara variabel bebas *psychological capital* (X) dengan *work engagement* (Y). Data yang diperoleh nantinya akan dianalisis dengan menggunakan program (Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 17.0 for windows.

## BAB V

### PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan simpulan dan rekomendasi mengenai hasil yang didapatkan dari kajian ini. Bagian pertama memaparkan simpulan dari penelitian ini dan selanjutnya saran-saran terhadap pihak yang terkait :

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis  $r$  Product Moment diketahui bahwa terdapat hubungan positif *Psychological Capital* dengan *work engagement* di PT. Kallista Alam dilihat dari nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,533 dengan  $P = 0,000$ , artinya ada hubungan positif *Psychological Capital* dengan *work engagement*, semakin tinggi *Psychological Capital* maka semakin tinggi *work engagement* pada PT. Kallista Alam, kontribusi *Psychological Capital* terhadap *work engagement* sebesar 28,4%.
2. Mean Hipotetik *Psychological Capital* adalah 55, sedangkan mean empirisnya 50,66 dengan SD 8,283. Melihat mean empiris sedikit lebih kecil dibandingkan mean teoritik maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki *Psychological Capital* yang sedang. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa mean teoritik *Work Engagement* sebesar 62,5, sedangkan mean empiris dari *work engagement* sebesar 52,80 dengan SD sebesar 9,510.

Melihat mean hipotetik lebih besar dibandingkan mean empiris maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki work engagement yang tergolong rendah.

3. Koefisien determinasi hubungan *Psychological Capital* dengan *work engagement* ditunjukkan dengan nilai R Square ( $r^2$ ) sebesar 0,284. Angka 0,284 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, *Psychological Capital* memiliki sumbangan efektif sebesar 28,4% terhadap *work engagement*. Dan sisanya sebesar 71,6% lagi dapat dijelaskan dari faktor lain seperti *job resources*, *salience of job resource*, kualitas kehidupan kerja.

## B. Saran

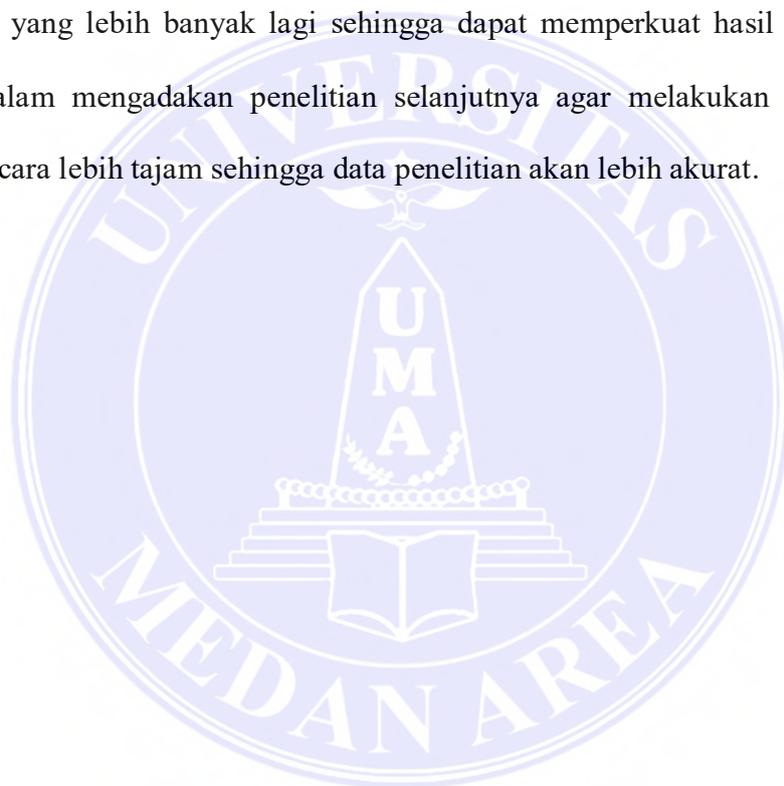
Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait sebagai berikut :

### 1. Saran untuk perusahaan

Agar pimpinan dapat melihat dengan baik serta mengevaluasi dengan cermat karyawan PT. Kallista Alam untuk dapat mempertahankan kemampuan kapasitas psikologi positif dan keterikatan kerja pada diri individu setiap karyawan adapun salah satu cara dengan tetap memprioritaskan kebutuhan karyawan dalam menjalankan kinerjanya guna mencapai terpenuhinya kinerja agar mendapatkan kompensasi yang layak.

## 2. Peneliti selanjutnya

Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini untuk meneliti faktor – faktor yang lain yang berhubungan dengankapasitas psikologi positif dan keterikatan kerjadan hendaknya menggunakan populasi atau sampel yang lebih banyak lagi sehingga dapat memperkuat hasil penelitian ini. Dan dalam mengadakan penelitian selanjutnya agar melakukan observasi dan wawancara lebih tajam sehingga data penelitian akan lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian suatu Skala Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- 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>
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar,S. (2007). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Costantini, A., Paola, F. D., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M., & Fabio, A. D. (2016). *Work Engagement and Psychological Capital in the Italian Public Administration: A New Resource – Based Intervention Programme*. SA
- Bakker, Arnold. Bastian., & Demerouti, Evangelia. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Bakker, A.B. (2011). *An Evidence-basedmodel of work engagement*. *CurrentDirections in Psychological Science*20(4) 265–269 © The Author(s) 2011.Reprints

andpermission:sagepub.com/journalsPermissions.nav.DOI:10.1177/096372  
1411414534.h ttp://cdps.sagepub.com

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

Daniswara, Aditya. (2012). Hubungan Antara *Psychological capital* dengan *Work engagement* pada Perawat. (Skripsi). Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Demir, K. (2011). *Editorial: Positive Organizational Studies [Editorial: Positive Organizational Studies]*. *Journal of Research in Educational Sciences*. Vol. 1 (2). Available: <http://ebad-jesr.com/>. Turkish

Hadi, Sutrisno. (2005). Aplikasi ilmu statistika di fakultas psikologi. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 20(3). 203-2229.

Hardianto & Pratiwi. (2019). Hubungan antara *Psychological capital* dan *Work engagement* pada karyawan Negeri Sipil di Dinas Sejarah Angkatan Darat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Reliabel*.

Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(03), 120-125.

Imawati & Amalia. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 89, 189-206.

Keles, N. H. 2011. *Positive Organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths. Journal Academy of Management Executive*. Vol. 16 (1) :57-72

Lockwood, Nancy. R. (2005), *Employee engagement*, SHRM Research Briefly Stated, diunduh dari [www.shrm.org](http://www.shrm.org) pada 4 desember 2018.

Luthans, Fred. (2002). *Positive organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths. Journal Academy of management Executive*. Vol. 16 (1) :57-72

May, Douglas., Gilson, Richard. L. & Harter, Lynn. M. (2004) *The psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 77, Hal. 11-37.

Meyer, Aldira G. 2012. Meningkatkan Keterikatan Kerja Melalui Intervensi Terhadap Kegiatan Berbagai Pengetahuan – Studi Mengenai Asesor Unit Kerja XyZ Di PT. ABC Indonesia. Tesis Fakultas Psikologi Universitas.

Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti. (2013). Hubungan antara *Psychological capital* dengan *Work engagement* Karyawan PT. Bank Mega Regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 12, No. 2, 193-202.

Perdana, Azra. (2014). Perbedaan *work engagement* antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing pada karyawan PT.sakti bangun kencana rayeuk. skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Riau.

Rostiana dan Lihardja. (2013). The Influence of *psychological capital to work engagement* and organizational citizenship behavior. International conference on entrepreneurship and business management.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.





## LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama (Inisial) :

Umur Tahun

Profesi :

Alamat :

Menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian :

Nama : SITI SARAH

NPM : 178600299

Fakultas : Psikologi

### PETUNJUK Pengerjaan

Saudara diminta memilih salah satu jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini. Kemudian kemukakan pilihan anda, apakah pernyataan pernyataan tersebut

sesuai dengan diri anda. Berilah tanda centang ( lembar jawaban yang telah disediakan). Adapun makna dari masing-masing skor adalah sebagai berikut :

(SS) sangat sesuai : Jika pernyataan itu Sangat sesuai dengan anda

(S) Sesuai : Jika pernyataan itu sesuai dengan anda

(TS) Tidak sesuai : Jika pernyataan itu tidak sesuai dengan anda

(STS) Sangat tidak sesuai : Jika pernyataan itu Sangat tidak sesuai dengan

Anda

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha untuk menemukan solusi dari masalah yang muncul dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	SS	S	TS	STS
3.	Saya tidak mampu memberikan kontribusi berupa pendapat dalam diskusi kerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya dapat memberikan ide-ide baru dalam penetapan target kerja.	SS	S	TS	STS
5.	Saya dapat memberikan solusi untuk setiap masalah yang muncul	SS	S	TS	STS
6.	Saya kurang mampu menyampaikan informasi dengan baik kepada rekan-rekan kerja saya.	SS	S	TS	STS
7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya.	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa memiliki peluang dalam peningkatan karir kerja	SS	S	TS	STS
9.	Terdapat berbagai solusi dibalik setiap masalah	SS	S	TS	STS
10.	Saya selalu merasa tidak mampu mencapai tujuan kerja.	SS	S	TS	STS
11.	Saya mendapatkan peningkatan dalam mencapai target kerja	SS	S	TS	STS
12.	Saya sulit mencapai target kerja pribadi.	SS	S	TS	STS
13.	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya sulit menyelesaikannya	SS	S	TS	STS
14.	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara	SS	S	TS	STS
15.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun terasa sulit	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak menghiraukan hal-hal yang menghambat saya dalam berkerja	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak mampu bekerja dengan baik jika ada gangguan dalam lingkungan kerja.	SS	S	TS	STS
18.	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus	SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa pekerjaan saya adalah yang terbaik buat saya.	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa gagal dalam berkerja di tempat kerja saya	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
22.	Saya menilai bahwa pekerjaan saya sekarang akan menjamin kehidupan saya di masa yang akan datang	SS	S	TS	STS
23.	Di dalam pekerjaan saya tidak pernah berhasil	SS	S	TS	STS
24.	Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip “ada hikmah dibalik setiap masalah”.	SS	S	TS	STS



## LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama (Inisial) :

Umur : ..... Tahun

Profesi :

Alamat :

Menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian :

Nama : SITI SARAH

NPM : 178600299

Fakultas : Psikologi

### PETUNJUK Pengerjaan

Saudara diminta memilih salah satu jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini. Kemudian kemukakan pilihan anda, apakah pernyataan pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda. Berilah tanda centang ( lembar jawaban yang telah disediakan). Adapun makna dari masing-masing skor adalah sebagai berikut :

(SS) sangat sesuai : Jika pernyataan itu Sangat sesuai dengan anda

(S) Sesuai : Jika pernyataan itu sesuai dengan anda

(TS) Tidak sesuai : Jika pernyataan itu tidak sesuai dengan anda

(STS) Sangat tidak sesuai : Jika pernyataan itu Sangat tidak sesuai dengan Anda

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa kuat saat bekerja	SS	S	TS	STS
3.	Saya menyambut pagi untuk bekerja dengan sangat bersemangat	SS	S	TS	STS
4.	Saya bersemangat ketika atasan memberikan perintah kepada saya	SS	S	TS	STS
5.	Saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan saya sesuai dengan perintah atasan saya	SS	S	TS	STS
6.	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan	SS	S	TS	STS
7.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai perintah atasan	SS	S	TS	STS

8.	saya tidak mampu menerima pekerjaan dengan baik sesuai arahan atasan	SS	S	TS	STS
9.	Saya mampu menekuni pekerjaan saya karena banyaknya beban pekerjaan yang diberikan	SS	S	TS	STS
10.	Saya selalu merasa tidak memiliki niat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
11.	Saya merasa semangat dalam menyambut pagi di hari kerja	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak bersemangat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya	SS	S	TS	STS
14.	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
15.	Saya senang dan bangga dalam berkerja di PT. Kallista Alam	SS	S	TS	STS
16.	Saya bangga terhadap pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
18.	Bagi saya, pekerjaan saya tidak menantang kemampuan saya	SS	S	TS	STS
19.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaan yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
21.	Saya melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa antusias yang tinggi	SS	S	TS	STS
22.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan jelas	SS	S	TS	STS
23.	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya	SS	S	TS	STS
24.	Saya merasa lelah ketika saya bekerja secara intens	SS	S	TS	STS
25.	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh.	SS	S	TS	STS
27.	Ketika saya mengingat hal-hal lain selain pekerjaan maka saya tidak fokus dalam bekerja..	SS	S	TS	STS
28.	Saya mudah lelah jika dalam pekerjaan ada hal baru yang harus dipelajari.	SS	S	TS	STS



<i>Psychological Capital</i>																										
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JLH	
1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	51
2	2	1	1	4	2	1	3	2	2	2	1	1	4	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	47
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	63
4	2	1	1	4	3	1	2	1	1	1	1	4	4	1	4	4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	47
5	1	1	4	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	4	2	2	2	4	1	3	2	1	1	1	44
6	1	2	1	4	1	1	2	4	1	1	2	3	2	3	3	2	1	4	4	1	4	1	2	4	4	54
7	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	58
8	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	51
9	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	2	57
10	2	1	1	3	2	2	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	3	3	2	1	1	2	3	4	4	51
11	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	58
12	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	48
13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	55
14	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	77
15	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	4	1	3	3	3	3	3	52
16	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	52
17	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
18	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	51
19	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	33
20	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	4	49
21	2	1	3	4	2	1	3	3	2	1	2	4	4	2	3	3	4	3	4	1	4	3	3	4	4	66
22	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	4	3	2	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	58
23	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	63

24	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	41
25	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	62
26	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	4	1	3	4	3	1	59
27	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	62
28	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	44
29	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	43
30	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	61
31	2	1	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	64
32	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	4	4	2	2	2	3	4	1	2	4	2	4	63
33	2	1	1	3	1	1	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	56
34	2	4	4	4	2	4	4	4	1	1	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	78
35	2	1	1	4	3	2	1	3	2	2	1	4	3	4	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	54
36	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	45
37	1	2	1	4	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	53
38	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	57
39	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	45
40	2	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	3	4	3	1	2	4	2	3	4	3	4	65
41	2	1	3	3	3	3	4	1	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	65
42	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	70
43	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	52
44	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	35

Work Engagement																														
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	JLH	
1	1	2	1	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	1	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	74	
2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	73	
3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	3	4	3	1	2	3	58	
4	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	62	
5	1	1	1	4	1	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	42	
6	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	61	
7	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	49	
8	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	3	1	2	4	3	4	3	1	2	2	68	
9	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	4	2	1	4	3	2	3	3	1	4	3	1	67	
10	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	74	
11	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	80	
12	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	52	
13	3	1	1	4	2	2	2	3	2	4	2	4	4	3	3	4	1	3	3	1	3	1	3	4	3	1	3	3	73	
14	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	4	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	66	
15	1	3	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	59	
16	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	2	53	
17	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	43
18	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	65	
19	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	4	2	1	1	2	2	3	2	1	1	3	50	
20	2	4	2	1	2	4	1	2	3	4	3	4	1	4	3	1	1	4	3	2	3	2	2	1	3	2	3	4	71	
21	2	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	67	
22	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1	3	4	61	
23	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	49	

24	1	4	3	3	3	2	2	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	81	
25	1	1	4	1	4	4	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	70
26	1	4	4	3	3	3	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	84	
27	1	3	3	4	1	3	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	1	4	4	4	2	2	1	4	77
28	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	45
29	1	2	2	4	2	3	1	2	1	1	2	3	2	3	3	4	1	3	4	2	2	2	4	3	4	2	2	3	68
30	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	4	62
31	3	1	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	85
32	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	71
33	3	1	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	72
34	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	53
35	2	2	1	3	3	1	2	2	3	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	4	57
36	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	72
37	1	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	1	1	3	1	2	2	1	4	3	1	2	3	63
38	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	71
39	1	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	52
40	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	4	2	1	2	1	2	2	46
41	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	39
42	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	66
43	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	60
44	1	1	2	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	57



## Correlations

[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Psychological Capital	50,66	8,283	44
Work Engagement	52,80	9,510	44

**Correlations**

		Psychological Capital	Work Engagement
Psychological Capital	Pearson Correlation	1	,533**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	44	44
Work Engagement	Pearson Correlation	,533**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Means

[DataSet2]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement * Psychological Capital	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Psychological Capital	Between Groups	(Combined)	2329,326	24	97,055	1,182	,358
		Linearity	1104,374	1	1104,374	13,452	,002
		Deviation from Linearity	1224,951	23	53,259	,649	,839
	Within Groups	1559,833	19	82,096			
	Total	3889,159	43				

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Engagement * Psychological Capital	,533	,284	,774	,599

## NPar Tests

[DataSet2]

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Psychological Capital	44	50,66	8,283	31	69
Work Engagement	44	52,80	9,510	35	74

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Psychological Capital	Work Engagement
N		44	44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	50,66	52,80
	Std. Deviation	8,283	9,510
	Absolute	,057	,073
Most Extreme Differences	Positive	,057	,070
	Negative	-,057	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,378	,485
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999	,973

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Reliability

### Scale: Psychological Capital

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	24

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,80	,594	44
aitem_2	1,70	,594	44
aitem_3	1,89	,945	44
aitem_4	2,80	,795	44
aitem_5	2,23	,642	44
aitem_6	2,07	,846	44
aitem_7	2,43	,789	44
aitem_8	2,41	,787	44
aitem_9	1,93	,625	44
aitem_10	1,89	,895	44
aitem_11	1,95	,608	44
aitem_12	2,77	,831	44
aitem_13	2,68	,959	44
aitem_14	2,64	,780	44
aitem_15	2,73	,845	44
aitem_16	2,41	,757	44
aitem_17	2,07	,695	44
aitem_18	2,57	,789	44
aitem_19	2,68	,959	44
aitem_20	1,64	,718	44
aitem_21	2,57	,759	44
aitem_22	2,25	,839	44
aitem_23	2,34	,680	44
aitem_24	2,45	,875	44

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	53,09	85,573	,634	,870
aitem_2	53,18	88,013	,406	,875
aitem_3	53,00	82,512	,552	,870
aitem_4	52,09	88,038	,383	,878
aitem_5	52,66	88,416	,337	,876
aitem_6	52,82	83,129	,586	,869
aitem_7	52,45	85,510	,463	,873
aitem_8	52,48	85,092	,495	,872
aitem_9	52,95	87,951	,388	,875
aitem_10	53,00	86,791	,318	,878
<b>aitem_11</b>	<b>52,93</b>	<b>89,600</b>	<b>,254</b>	<b>,878</b>
aitem_12	52,11	84,057	,534	,871
aitem_13	52,20	83,934	,458	,874
aitem_14	52,25	86,331	,411	,875
aitem_15	52,16	84,555	,490	,872
aitem_16	52,48	84,720	,545	,871
<b>aitem_17</b>	<b>52,82</b>	<b>89,548</b>	<b>,217</b>	<b>,879</b>
aitem_18	52,32	85,896	,436	,874
aitem_19	52,20	80,027	,696	,865
aitem_20	53,25	85,866	,489	,873
aitem_21	52,32	85,850	,460	,873
aitem_22	52,64	82,888	,609	,869
aitem_23	52,55	87,463	,391	,875
aitem_24	52,43	86,623	,338	,877

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54,89	92,894	9,638	24

## Scale: Work Engagement

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	28

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,59	,757	44
aitem_2	1,95	,888	44
aitem_3	1,75	,918	44
aitem_4	2,59	,948	44
aitem_5	2,25	,781	44
aitem_6	2,14	1,002	44
aitem_7	2,18	,756	44
aitem_8	2,27	,817	44
aitem_9	2,00	,715	44
aitem_10	1,98	,762	44
aitem_11	1,86	,702	44
aitem_12	2,55	,951	44
aitem_13	2,50	,976	44
aitem_14	2,70	,795	44
aitem_15	2,41	,726	44
aitem_16	2,41	,787	44
aitem_17	1,89	,895	44
aitem_18	2,57	,789	44
aitem_19	2,55	,697	44
aitem_20	1,80	,668	44
aitem_21	2,41	,658	44
aitem_22	2,36	,967	44
aitem_23	2,25	,781	44
aitem_24	2,45	1,022	44
aitem_25	2,57	,728	44
aitem_26	1,84	,713	44
aitem_27	2,43	,661	44
aitem_28	2,66	,939	44

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	61,32	128,966	,375	,891
aitem_2	60,95	127,347	,392	,891
aitem_3	61,16	123,486	,572	,886
aitem_4	60,32	127,385	,360	,892
aitem_5	60,66	124,462	,626	,886
aitem_6	60,77	120,366	,665	,884
<b>aitem_7</b>	<b>60,73</b>	<b>130,947</b>	<b>,259</b>	<b>,893</b>
aitem_8	60,64	123,865	,630	,885
aitem_9	60,91	131,015	,373	,893
<b>aitem_10</b>	<b>60,93</b>	<b>132,670</b>	<b>,156</b>	<b>,895</b>
aitem_11	61,05	129,812	,356	,891
aitem_12	60,36	121,214	,662	,884
aitem_13	60,41	127,364	,348	,892
aitem_14	60,20	124,864	,591	,886
aitem_15	60,50	125,558	,609	,886
aitem_16	60,50	129,093	,351	,891
aitem_17	61,02	127,790	,366	,891
aitem_18	60,34	129,393	,333	,892
aitem_19	60,36	125,772	,622	,886
aitem_20	61,11	129,266	,414	,890
aitem_21	60,50	128,488	,474	,889
aitem_22	60,55	123,649	,531	,887
aitem_23	60,66	125,811	,546	,887
aitem_24	60,45	124,114	,476	,889
aitem_25	60,34	125,300	,623	,886
aitem_26	61,07	129,088	,394	,890
aitem_27	60,48	127,976	,507	,889
<b>aitem_28</b>	<b>60,25</b>	<b>129,634</b>	<b>,256</b>	<b>,894</b>

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62,91	135,992	11,662	28

**LAMPIRAN E**  
**SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN**





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

---

Nomor : 786/FPSI/01.10/VI/2022 20 Juni 2022  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
**PT. Kallista Alam**  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Siti Sarah  
NPM : 178600299  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Kallista Alam, Jl. Beringin No. 1 A Kecamatan Sunggal** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Kallista Alam"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian kepada Masyarakat



**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip







## PT. KALLISTA ALAM

JL. BERINGIN NO.1-A, KELSUNGGAL, KEC. MEDAN SUNGGAL  
MEDAN 20128 SUMATERA UTARA - INDONESIA  
TELEPON : (+62 61) 8044-1979, 8044-2524, FAX : (+62 61) 8044-2010  
e-mail : persoptka.medan@gmail.com

No : 08.01/KA/2022

Medan, 04 Agustus 2022

Lamp :-

Hal : Selesai melaksanakan Penelitian

Kepada Yth,  
**Dekan Fak. Psikologi**  
Universitas Medan Area  
Di  
Medan

Dengan Hormat,

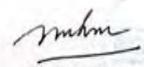
Dengan ini kami sampaikan mengenai hal tersebut diatas. Sesuai surat dari Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 786/FPSI/01.10/VI/2022, tanggal 20 Juni 2022 perihal Riset dan pengambilan Data, menerangkan bahwa :

Nama : Siti Sarah  
NPM : 178600299  
Jurusan : Ilmu Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT Kallista Alam

Benar mahasiswa tersebut telah menyelesaikan Penelitian dan Pengumpulan data pada Karyawan PT Kallista Alam selama 12 hari kerja terhitung mulai tanggal 11 s/d 23 Juli 2022. Perlu disampaikan bahwa data dan informasi yang diperoleh selama Penelitian hanya diperkenankan untuk kepentingan Akademis (Ilmiah).

Demikian kami sampaikan agar dapat dimaklumi, terima kasih.

PT Kallista Alam

  
(M. Muchsin)  
Ka. Personalia

Cc :

Pertinggal