

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN CV SAMS**

SKRIPSI

**ELDINA OLIVYA PRAMANA
20.860.0054**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)23/9/24

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN CV SAMS

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

**ELDINA OLIVYA PRAMANA
20.860.0054**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan CV. Sams
Nama : Eldina Olivya Pramana
NPM : 20.860.0054
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

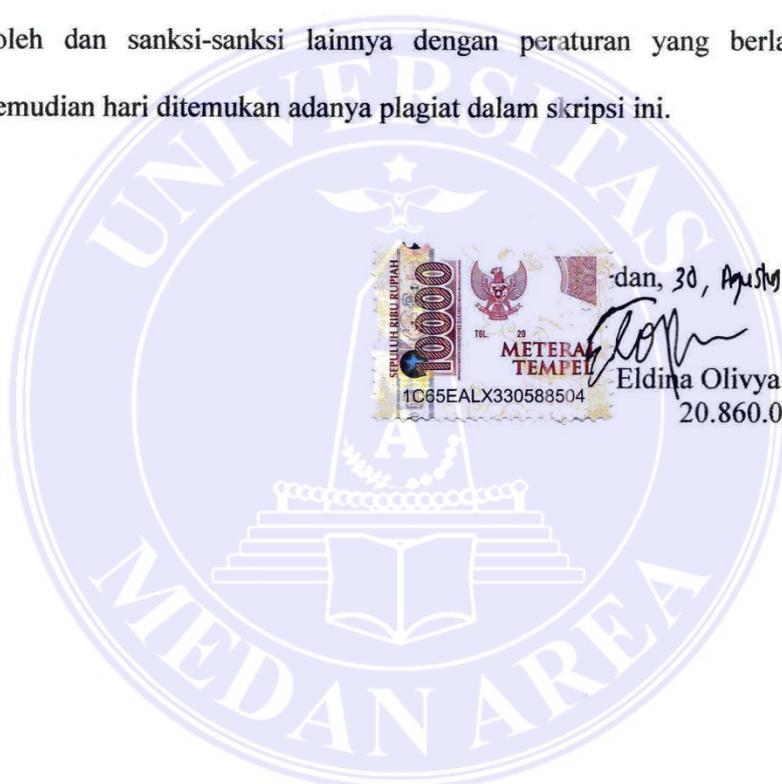

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ketua Prodi

Tanggal disetujui : 30, 08, 2024

HALAMAN PERNYATAAN

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

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



dan, 30, Agustus 2024

Eldina Olivya Pramana
Eldina Olivya Pramana
20.860.0054

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Eldina Olivya Pramana
NPM : 20.860.0054
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 Agustus 2024
Yang menyatakan


Eldina Olivya Pramana
20.860.0054

Hubungan antara *Psychological capital* dengan *Work engagement* Pada Karyawan CV. Sams

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Psychological capital* dengan *Work engagement* Pada Karyawan CV. Sams. Tipe penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Sams yang berjumlah 125 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *Psychological capital* dengan *Work engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,593$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,351$. Ini menunjukkan bahwa *Psychological capital* berdistribusi sebesar 35,1% terhadap *Work engagement*. Dapat disimpulkan bahwa *Psychological capital* tergolong rendah dengan nilai rata-rata empirik sebesar 54,23 dan mean hipotetik sebesar 62,5. Selanjutnya *Work engagement* tergolong rendah dengan nilai rata-rata empirik sebesar 60,72 dan mean hipotetik sebesar 70.

Kata kunci: *Psychological capital*; *Work engagement*; Karyawan

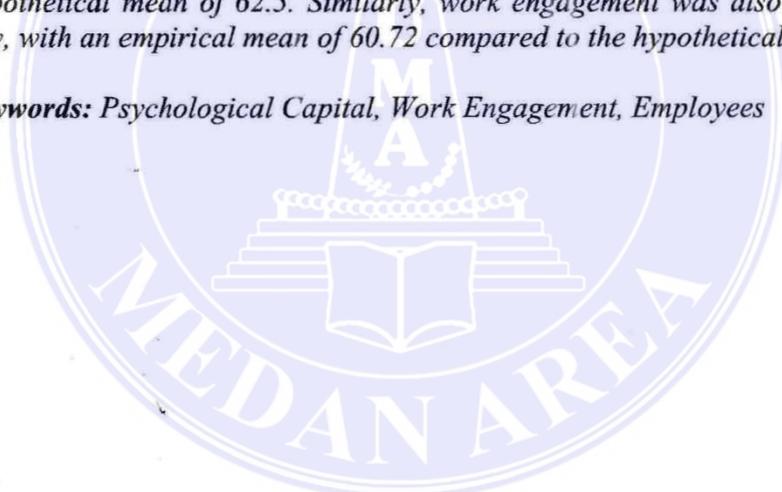
ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES AT CV SAMS

BY:
ELDINA OLIVYA PRAMANA
NPM: 20.860.0054

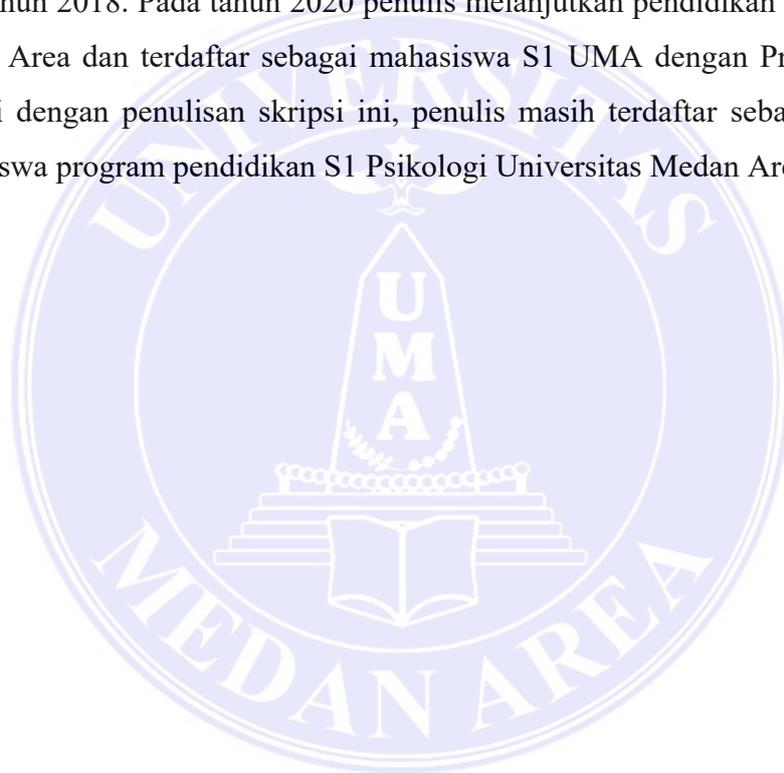
This research aimed to analyze the correlation between psychological capital and work engagement among employees at CV Sams. The study used a quantitative research method with a correlational approach. The population for this research consisted of 125 employees at CV Sams. The study employed total sampling as the sampling technique. The data analysis method used was Pearson's product-moment correlation technique. The results showed a positive correlation between psychological capital and work engagement, with a correlation coefficient (r_{xy}) of 0.593 and a significance level of $p = 0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) for the relationship between the independent and dependent variables was $r^2 = 0.351$. This indicated that psychological capital accounted for 35.1% of the variation in work engagement. It was concluded that psychological capital was categorized as low, with an empirical mean of 54.23 compared to the hypothetical mean of 62.5. Similarly, work engagement was also categorized as low, with an empirical mean of 60.72 compared to the hypothetical mean of 70.

Keywords: Psychological Capital, Work Engagement, Employees



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Eldina Olivya Pramana yang lahir di Guru benua 19 Juni 2000. Putri dari bapak Edi Permono dan Ibu Eliani br Tarigan. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 009 Bukit kapur pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2012. Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 5 Dumai dan lulus pada tahun 2015. Setelah itu ditahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Taruna Persada Dumai dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa S1 UMA dengan Prodi Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Terimakasih penulis sampaikan kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing atas bimbingannya selama ini. Kepada mamak, kakak, dan bapak, Alhamdulillah yang paling berjasa yang tidak henti-hetinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi dan doa hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Kepada diri sendiri yang sudah hebat sampai di tahap ini, terimakasih. Kepada teman-teman penulis Divta, Pina, Nisa, Joe, Puan, Dea, Idzni, dan Tuhfa yang turut memberikan bantuan dan semangat kepada penulis tahap demi tahap yang di lalui. Kepada teman saya Roy Nanda Alldani yang sedikit banyaknya membantu mengantar dan menemani saya ketika bimbingan. Kepada kedua anabul kesayangan saya Nolie dan Abuy yang senantiasa memberikan hiburan kepada saya disaat saya jenuh mengerjakan skripsi saya. Penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan saran yang bersifat mendidik serta membangun sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

Hormat Saya



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Hipotesis Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Manfaat Teoritis	6
1.5.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 <i>Work Engagement</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	10
2.1.3 Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	15
2.1.4 Karakteristik <i>Work Engagement</i>	17
2.2 <i>Psychological Capital</i>	18
2.2.1 Pengertian <i>Psychological Capital</i>	18
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Capital</i>	19
2.2.3 Aspek – Aspek <i>Psychological Capital</i>	22
2.3 Hubungan <i>Psychological Capital</i> Dengan <i>Work Engagement</i>	24
2.4 Kerangka Konseptual	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	28
3.2 Bahan dan Alat	28
3.3 Metodologi Penelitian.....	29
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	30
3.4.1 Populasi	30
3.4.2 Sampel.....	30
3.5 Prosedur Penelitian	31
3.5.1 Persiapan Administrasi dan Alat Ukur.....	31
3.5.2 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
3.5.3 Metode Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Uji Validitas.....	37
4.1.2 Uji Reliabilitas	38
4.1.3 Uji Normalitas.....	38
4.1.4 Uji Linearitas Hubungan.....	39
4.1.5 Uji Hipotesis	40
4.1.6 Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	40
4.2 Pembahasan	41
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	45
5.1 Kesimpulan.....	45
5.2 Saran	45
5.2.1 Saran Kepada Sampel	45
5.2.2 Saran Kepada Perusahaan	46
5.2.3 Saran Kepada Peneliti Berikutnya	46
DAFTAR PUSTAKA	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keseharian individu tidak lepas dari yang namanya aktivitas, khususnya aktivitas kerja yang mengharuskan individu untuk melakukan aktivitas tersebut demi mendapatkan imbalan dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi dalam pekerjaan tidak selalu merasakan kelancaran dalam bekerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Agustian, 2012).

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Suatu organisasi akan berjalan lancar apabila jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan dari perusahaan sebagai umpan balik. Karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan organisasi. Hal ini juga dibutuhkan oleh CV. Sams.

CV. Sams adalah kelompok usaha yang memiliki fokus bisnis di bidang distributor makanan ringan, biskuit, permen dan minuman dengan merek berkualitas, secara teratur melakukan pengiriman ratusan produk beragam merek. Distributor adalah perusahaan atau entitas bisnis yang bertanggung jawab dalam menghubungkan produsen dengan konsumen akhir. Mereka berperan sebagai

perantara dalam rantai pasok, mengambil produk dari produsen atau pemasok dan mendistribusikannya ke berbagai saluran penjualan, termasuk pengecer, grosir, atau pelanggan langsung.

Distributor biasanya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang pasar dan wilayah tertentu. Mereka memahami preferensi dan kebutuhan konsumen di daerah tersebut, serta memiliki jaringan yang luas untuk menghubungkan produsen dengan pelanggan potensial. Distributor juga dapat memberikan layanan penjualan, pemasaran, dan dukungan teknis kepada pelanggan.

Work engagement dipercaya menjadi kunci permasalahan organisasi masa kini. Sekitar 70% pemimpin perusahaan percaya bahwa *work engagement* karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan (Corporate Leadership Council, 2011). Menurut Agustian (2012) mengatakan bahwa pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan negara dan juga instansi pemerintahan namun juga perusahaan swasta bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Federman (2019) memandang rasa *engaged* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku.

Bakker (2022) mengemukakan aspek-aspek *work engagement* adalah: *Vigor* mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja. *Dedication* mengacu pada

perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. *Absorption* merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

Individu dengan level absopsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu. Karyawan yang memiliki *work engagement* secara emosional berkomitmen untuk bekerja keras sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, menurunkan angka turnover dan angka ketidakhadiran (ADP, 2012). Menumbuhkan *work engagement* karyawan masih menjadi tantangan di dunia industri.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan gejala perilaku *work engagement* di CV. Sams yang kurang memiliki *engaged*. Hal ini tampak dari perilaku karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan di kantor, rasa tidak semangat karyawan ditandai dengan perilaku karyawan yang malas bekerja, mudah lelah untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, tidak tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan, tidak datang tepat waktu (hal ini di dukung dari wawancara spv). Karyawan yang tidak terlibat mungkin merasa pekerjaan mereka membosankan atau tidak ada gunanya. Mereka mungkin merasa seolah-olah mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai kepuasan mereka atau mereka tidak memiliki kepemilikan atas pekerjaan mereka.

Mereka mungkin juga merasa tidak memberikan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan atau jalur karier mereka tidak mengarah ke mana pun. Hal ini juga didukung dari hasil observasi yang menunjukkan bahwa saat diberikan tugas karyawan memperlihatkan wajah yang cemberut, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, mengeluh saat diberikan tugas.

Peneliti melihat dimana sebagian karyawan tampak kurang bersemangat dalam bekerja. Misalnya ketika mereka sampai di ruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang. Fenomena ini terjadi pada divisi administrasi. Sedangkan dibagian gudang karyawan bersemangat dalam menyiapkan barang yang akan di pack untuk diantar dan dikirimkan kepada masing-masing *suplyer* meskipun terkadang terlihat kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih berkutat dengan pekerjaan. Fenomena karyawan di lapangan bagian pemasaran terlihat merespon agen dengan sigap dan tanggap meskipun terkadang yang diberikan pelayanan maksimal hanya pada agen tertentu dan sudah menjadi pelanggan tetap.

Karyawan yang mengakui bahwa mereka kurang merasa nyaman berada dikantor karena suasana pekerjaan dan juga merasa jenuh melihat pekerjaan yang banyak. Adapun hasil wawancaranya diketahui bahwa karyawan malas bekerja, mereka merasakan lebih bagus datang lama-lama dan ingin cepat cepat pulang. Mereka mengabaikan pekerjaan mau siap atau tidak. Selain itu karyawan

mengakui bahwa saat bekerja mereka bisa sambil melakukan aktivitas lain sehingga tidak merasa malas saat bekerja.

Selain itu karyawan menunjukkan bahwa mereka tidak merasa tertantang dengan pekerjaan yang sulit, tidak bangga dengan pekerjaannya hal ini terlihat dari perilaku karyawan yang cenderung menyelesaikan pekerjaan sendiri, tidak suka apabila teman menanyakan perihal pekerjaan, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan karena lebih sering menggunakan handphone, jarang memberikan pendapat saat rapat, mengeluh saat diminta untuk lembur. Hal ini juga didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa karyawan kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan kurang fokus saat bekerja memperhatikan hasil produksi, mesin, dan pendataan, karyawan merasa bahwa waktu terasa sangat lambat selama bekerja, kurang konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku karyawan yang lebih sering memegang Handphone daripada menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan sering bertanya pada rekan kerjanya jam berapa akan pulang.

Work engagement dipengaruhi oleh *psychological capital*. Sweetman serta Luthans (2010) melaporkan kalau ciri yang ada dalam psychologycal capital mempunyai hubungan positif dengan keterikatan karyawan dalam pekerjaannya. Psychological capital sendiri diartikan sebagai sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi.

Berdasarkan Avey, dkk. (2011) individu yang memiliki tingkat *psycap* tinggi cenderung memiliki energi dan melakukan segala upaya dalam kinerjanya walau dalam periode waktu yang lama. Individu dapat mencapai tujuannya karena

memiliki kemauan keras, menghasilkan berbagai solusi untuk masalah, membuat atribusi internal, memiliki harapan positif tentang hasil, merespons secara positif, dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

Psychological capital berhubungan dengan kinerja dapat dilihat melalui seberapa besar upaya yang ditunjukkan individu. Ketika seorang karyawan berusaha dengan kuat untuk meraih kesuksesan, maka kinerjanya akan terus meningkat (Jannah, Mintarto, Nurhasan, & Widohardhono, 2017). Hasil penelitian Marbun (2019) disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan sales operation PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan, maka akan semakin tinggi *work engagement* karyawan, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* karyawan maka akan semakin rendah *work engagement* karyawan.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan. CV. Sams sebagai wadah terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan gambaran dari fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian : hubungan antara *Psychological capital* dengan *Work engagement* Pada Karyawan CV. Sams.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *Psychological capital* dengan *Work engagement* Pada Karyawan CV. Sams?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis hubungan antara *Psychological capital* dengan *Work engagement* Pada Karyawan CV. Sams.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir maka hipotesis sebagai berikut :
Terdapat hubungan positif antara *Psychological capital* dengan *Work engagement* Pada Karyawan CV. Sams. Diasumsikan bahwa semakin tinggi *Psychological capital* maka semakin tinggi *Work engagement*, dan sebaliknya semakin rendah *Psychological capital* maka semakin rendah *Work engagement*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan *work engagement*.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada perusahaan agar mampu memberikan kebijakan dan membangun *work engagement* yang diberikan agar tidak berlebihan dan diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi karyawan, agar lebih

menggali kemampuannya, dalam menyesuaikan kondisi kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 *Pengertian Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, karena pada individu yang *engage*, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja. Individu yang *engage* ini tidak hanya memiliki level energi dan antusias yang tinggi, tapi juga memiliki keterlibatann yang lebih besar dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali larut dalam pekerjaannya (Bakker A. S., 2022).

Work engagement merupakan hal yang bersifat individual, yang mana setiap individu memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda sesuai dengan pandangan masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu akan semakin tinggi pula level engagement-nya. *Work engagement* merupakan suatu konsep yang secara umum dipahami sebagai discretionary effort yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang yang dikatakan *engange-worker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya (Bakker A. S., 2022).

Work engagement merupakan sebuah konsep bisnis yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, semangat yang tinggi dalam bekerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka waktu lama Saks (2017). Dengan kata lain, pengertian *work engagement* merujuk pada keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. *Work engagement* yang berkembang melingkup pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Siagian, 2006).

Harter (2022) mendefinisikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *work engagement*. *Work engagement* juga menerapkan pekerja “*going extra mile*” yang akan bekerja extra atau mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang mereka harapkan. Sedangkan (Benthal, 2016) berpendapat bahwa *employee work engagement* adalah suatu keadaan dimana ketika individu merasa dirinya telah menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai *work engagement* adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja.

2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Bakker A. B., (2022) menyebutkan terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement*, yaitu:

a. *Job Resources*

Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial).

Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman sebaya (Demerouti, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Dwitasari, 2015) menyatakan bahwa dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan perusahaan akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Lebih lanjut dari penelitian tersebut juga ditemukan bahwa dukungan perusahaan dalam bentuk pemberian kesempatan untuk naik jabatan serta mendengarkan kritik dan saran dari karyawan membuat karyawan semakin terikat.

b. *Salience of Job Resources*

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar.

Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara *non stop* dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan *burnout* pada karyawan (Dwitasari, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bila karyawan mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan perusahaan akan menurunkan tingkat keterikatan kerja. Sebaliknya, bila karyawan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional baik, maka keterikatan kerja juga meningkat.

c. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik karyawan seperti, kepribadian, sifat, usia dan sebagainya. Karyawan yang menjadi *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lain. Menurut (Bakker A. B., 2022) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu

untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self-cocordance*).

Karyawan yang memiliki sasaran diri sendiri ini akan memicu peningkatan kinerja dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi. Sumber daya pribadi terdiri dari tiga dimensi yaitu kepercayaan diri untuk melakukan perencanaan penyelesaian kerja (*self efficacy*), rasa dihargai (*self esteem*) dan optimisme. Penelitian yang dilakukan oleh (Desak, 2019) menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginannya dan kemampuannya akan meningkatkan keterikatan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bila karyawan memiliki sumber daya pribadi akan efektif menghindarkan diri dari perilaku negatif akibat tuntutan kerja.

Menurut (Robinson, 2014), faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah apabila karyawan sudah merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- b. Karyawan dapat menyalurkan ide sehingga mereka merasa dihargai.
- c. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.

- d. Organisasi memperhatikan akan keberadaan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Penggerak *employee engagement* juga berbeda di tiap jenis pekerjaan dan organisasi. (Hewitt, 2008) mengemukakan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: penghargaan (*rewards*), kondisi perusahaan (*company practices*), kualitas kehidupan (*quality of life*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*), dan orang lain yang berada disekitar pekerjaan (*people*). Apabila keenam faktor tersebut sudah terpenuhi maka tercapailah *high level of engagement*, dan keenam faktor tersebut merupakan faktor yang saling berkaitan.

Menurut Robinson (2014) faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri individu yang dapat dikembangkannya sendiri, dan juga dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau *negative*, yang mana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Winardi dalam Rachmanita, 2021).

b. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sebuah informasi atau tanggapan dari pihak luar yang disayangi dan dicintai, yang menghargai atau

menghormati serta menjaga suatu hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung (Santrock, 2006).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, penerangan, tata letak, *temperature*, ventilasi, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja (Isyandi,

Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2019) yaitu Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Pengambilan Keputusan

Sistem pengambilan keputusan ditandai dengan *system* interaktif berbasis *computer* yang membantu pengambil keputusan untuk memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

e. *Psychological Well-Being*

Psychological Well-Being merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan juga orang lain, dan mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dalam pengembangan diri.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *saliency of job resources*, dan *personal resources*.

2.1.3 Aspek – Aspek yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Work engagement merupakan keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, *absorption* (Bakker A. S., 2022) mengemukakan aspek-aspek *work engagement* adalah:

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara

individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Menurut Rizki (2017) *work engagement* meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

- a. *Physically Engage*. *Physically Engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, *packing*, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

- b. *Emotionally Engage*. *Emotionally engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.
- c. *Cognitively Engage*. *Cognitively engage* merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *work engagement* adalah *Vigor* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), *Absorption* (absorpsi), *Physically Engage*, *Emotionally Engage*, dan *Cognitively Engage*.

2.1.4 Karakteristik *Work Engagement*

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi/perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Federman (2019) mengemukakan ciri karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari tim.
- c. Merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja.
- d. Menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

Marciano (2011) mengemukakan terdapat 10 karakteristik respon yang dimunculkan oleh para karyawan yang memiliki *Work Engagement* yaitu:

- a. Membawa ide baru dalam pekerjaan,
- b. Bersemangat dan antusias tentang pekerjaan,
- c. Memiliki inisiatif,
- d. Aktif dalam meningkatkan diri, orang lain dan bisnis,
- e. Konsisten dalam mencapai tujuan dan harapan, bahkan melebihinya,
- f. Ingin tahu dan tertarik terhadap pekerjaan, misalnya dengan bertanya,
- g. Mengenal dan mendukung anggota tim,
- h. Bersikap positif dan optimis dalam bekerja,
- i. Mengatasi masalah atau tantangan dan tetap fokus terhadap tugas
- j. Berkomitmen terhadap organisasi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik *work engagement* yaitu: fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, merasakan diri adalah bagian dari tim, merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja, menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa, membawa ide baru dalam pekerjaan, bersemangat dan antusias tentang pekerjaan, memiliki inisiatif, aktif dalam meningkatkan diri, orang lain dan bisnis, konsisten dalam mencapai tujuan dan harapan, bahkan melebihinya, ingin tahu dan tertarik terhadap pekerjaan, misalnya dengan bertanya, mengenal dan mendukung anggota tim, bersikap positif dan optimis dalam bekerja,

mengatasi masalah atau tantangan dan tetap fokus terhadap tugas dan berkomitmen terhadap organisasi.

2.2 *Psychological Capital*

2.2.1 *Pengertian Psychological Capital*

Psychological capital atau modal psikologis secara singkat telah disebutkan dalam berbagai karya tentang ekonomi, investasi, dan sosiologi, namun istilah PsyCap dalam bidang psikologi positif cenderung baru (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004).

Psychological capital atau Modal psikologis ini menyangkut tentang 'siapa Anda', dan lebih penting lagi, 'siapa Anda menjadi'. Modal psikologis didefinisikan di sini sebagai "keadaan psikologis yang positif pada diri individu yang ditandai dengan: 1) memiliki kepercayaan (*self-efficacy*) untuk mengambil dan meletakkan upaya yang diperlukan untuk sukses dalam tugas yang menantang; 2) membuat atribusi positif (optimisme) tentang sukses sekarang dan di masa depan; 3) tekun menggapai tujuan dan bila perlu, mengarahkan jalan agar tujuan (harapan) berhasil; dan 4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan melenting kembali untuk mencapai keberhasilan" (Luthans, dkk, 2007).

Suvonova et al., (2019) mengemukakan bahwa *Psychological Capital* merupakan kumpulan sifat positif seseorang yang dapat memicu perilaku inovatif, dimana kumpulan sifat tersebut harus diselaraskan dengan baik sehingga masing-masing sifat tersebut saling mendukung.

Psychological Capital yang positif ditandai dengan adanya *self-efficacy* mengambil suatu tindakan, berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, tetap optimis tentang masa kini ataupun masa depan, tekun dalam mencapai tujuan, dan memiliki ketahanan untuk bangkit di atas suatu masalah.

Kusuma dan Prihatsanti, (2020) mendefinisikan *Psychological Capital* adalah suatu sikap positif individu yang bertujuan untuk membantu individu itu sendiri agar dapat berkembang. Perkembangan tersebut ditandai dengan rasa percaya diri yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki rasa optimis yang tinggi terhadap keberhasilan, tekun mencapai keberhasilan, dan tabah serta kuat dalam menghadapi permasalahan hingga mencapai kesuksesan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* adalah suatu keadaan perkembangan psikologis oleh individu secara positif yang ditandai dengan kepercayaan diri, gigih dalam mencapai tujuan, psikologi yang positif serta mampu bertahan dan menghadapi berbagai permasalahan.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Capital*

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *psychological capital*, yakni kemampuan dalam mengelola kognitif, yakni seberapa mampu individu dalam mengendalikan kognitifnya dengan baik; dan kemampuan mengelola afeksi, yakni seberapa mampu individu mengelola perasaan mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Guangyi dan Shanshan (2016) menyebutkan bahwa *psychological capital* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor karakteristik individu, faktor sosial budaya, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor karakteristik individu terdiri dari usia, pendidikan, kepribadian, dan jenis kelamin.

Luthans (2007) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *psychological capital* berawal dari munculnya *psychological capital* siapa dirimu dan kamu bisa menjadi apa, berdasarkan pengembangan positif. Sehingga Luthans memasukan faktor yang dapat mempengaruhi *psychological capital* berupa :

a. Karakteristik individu

Karakteristik individu meliputi faktor keturunan dan keragaman (demografis), kepribadian, kemampuan, keterampilan, persepsi, serta sikap. Kepribadian (*personality*) adalah kapasitas individu untuk menentukan penyesuaian diri terhadap lingkungan, sehingga muncul dalam tingkah laku yang unik dan berbeda dengan orang lain. Salah satu kapasitas membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku adalah *psychological capital* (Luthans, 2007).

b. Karakteristik Pekerjaan

Hackman dan Oldham (Avey, 2014) menyatakan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepercayaan diri tentang motivasi pekerjaan dan tugas yang dilakukan. Individu dengan tugas yang sangat sulit di tempat kerja akan mengalami kemunduran dan

kegagalan dalam bekerja, sehingga memperoleh psychological capital yang rendah. Jika dalam pencapaian tugas jarang diselesaikan dan tercapai, maka kemungkinan mengurangi tingkat efikasi diri karyawan. Pekerjaan menantang yang dirancang dengan baik oleh seorang individu dan mencapai kesuksesan, mengatasi hambatan di tempat kerja, maka tingkat efikasi diri cenderung meningkat. Hal itu dianggap bahwa job characteristic merupakan prediktor dari psychological capital.

c. Leadership/Kepemimpinan

Kepemimpinan dianggap mempengaruhi psychological capital. Pemimpin yang bekerja dengan melakukan pengawasan pada karyawan merupakan kepemimpinan yang baik untuk meninjau hasil kerja karyawan.

d. Kreatifitas

Kreatifitas sering dikonseptualisasi dan diukur untuk dimensi kreatif seseorang, proses kreatif, dan produk atau hasil kreatif (Peterson & Seligman, 2004). Pekerjaan dirancang dengan baik, mendapat dukungan dari rekan kerja, memiliki tujuan dapat merangsang kreativitas pada diri individu yang sudah memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kreativitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological capital* karakteristik, leadership, kreatifitas, afeksi, dan pekerjaan.

2.2.3 Aspek– aspek *Psychological Capital*

Menurut Luthans dkk (2007), *Psychological Capital* atau modal psikologis memiliki empat aspek utama yang dikenal dengan akronim HORE, yaitu Hope, Optimism, Resilience, dan Self Efficacy. Adapun penjelasan dari masing-masing aspek tersebut adalah sebagai berikut:

a. Hope (harapan)

Hope atau harapan adalah kemampuan dalam merencanakan jalan keluar untuk upaya mencapai tujuan walaupun terdapat rintangan, serta menjadikan motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan. Hope atau harapan merupakan sebuah gaya pengaktif yang memungkinkan orang-orang, meski sedang menghadapi banyak sekali hambatan, untuk membayangkan masa depan yang menjanjikan dan untuk mengatur serta mengejar target. Individu yang memiliki harapan yang tinggi cenderung termotivasi dan lebih percaya diri dalam mengambil tugas, memiliki energi dan keinginan yang kuat serta determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya, dan cenderung memiliki cara alternatif ketika hambatan muncul, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

b. Optimism (optimisme)

Optimisme adalah suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menguntungkan. Optimisme digambarkan sebagai suatu ekspektasi positif ke depan yang terbuka terhadap pengembangan. Individu yang optimis memiliki harapan bahwa hal-

hal baik akan terjadi pada dirinya, tidak mudah menyerah dan biasanya cenderung memiliki rencana tindakan dalam kondisi sesulit apapun. Mereka berusaha menggapai harapan dengan pemikiran yang positif, bekerja keras dalam menghadapi stres dan tantangan sehari-hari secara efektif, memiliki impian untuk mencapai tujuan, berjuang sekuat tenaga, tidak ingin duduk berdiam diri menanti keberhasilan yang akan diberikan oleh orang lain, ingin melakukan sendiri segala sesuatunya dan tidak ingin memikirkan ketidakberhasilan sebelum mencoba, dan berpikir yang terbaik.

c. Resilience (resiliensi)

Resiliensi adalah kemampuan atau kapasitas insan yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi. Individu yang memiliki daya resiliensi akan cenderung membuat hidupnya menjadi lebih kuat. Maksudnya yaitu bahwa resiliensi akan membuat seseorang berhasil menyesuaikan diri dalam berhadapan dengan kondisi yang tidak menyenangkan pada kondisi stres hebat.

d. Self-efficacy (keyakinan diri)

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber kognitif, dan metode kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses sebuah tugas

tertentu dalam sebuah konteks yang telah diberikan. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, yakin bahwa dirinya mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang dihadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas, percaya pada kemampuan diri yang dimiliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman, suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya.

2.3 Hubungan *Psychological Capital* Dengan *Work engagement*

Demerouti (2014) mendefinisikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *work engagement*.

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007) *Psychological capital* adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, dicirikan dengan adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam melakukan tindakan untuk mencapai sukses dengan atribusi yang positif (*optimism*) tentang sukses itu sendiri, yang mana sikap tersebut akan menunjukkan persistensi dalam mencapai sukses dengan kemampuan dan harapan (*hope*) untuk mencapai kesuksesan dan ketika individu menghadapi masalah dan kesulitan, maka individu mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* akan mencerminkan kepercayaan diri yang tinggi, optimis dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi dalam

bekerja serta memiliki sikap tidak mudah putus asa sehingga akan berdampak pada work engagement pada pegawai honor kantor bupati labuhanbatu utara.

Dalam penelitian ini, *psychological capital* dikaji berdasarkan teori Luthans, Youssef & Avolio, (2007). Sedangkan *work engagement* dikaji berdasarkan teori Schaufeli, Salanova, Roma. Gonzales, & Bakker, (2022). Kedua teori tersebut menjadi landasan utama peneliti dalam melakukan penelitian ini. *Work engagement* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh Instansi Pemerintah di Pemerintahan. Banyak kalangan berpendapat bahwa *work engagement* harus menjadi perhatian serius oleh negara agar pemerintah dapat berkembang dari dampak globalisasi saat ini. *Work engagement* (keterikatan kerja) adalah keterlibatan pegawai dalam meraih visi misi pemerintah. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku positif yang ditunjukkan pegawai untuk pemerintah. *Engagement* di tempat kerja dikonsepsikan oleh May,(2004) sebagai pemanfaatan anggota internal Instansi Pemerintah ke dalam peran kerja mereka. Dalam engagement, seseorang bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional di dalam kinerjanya.

Salanova (dalam Lin, 2009), juga menemukan fakta bahwa *work engagement* yang rendah juga akan diikuti oleh performa karyawan yang juga rendah, adanya kebosanan karyawan (Gonzales-Roma dkk, 2006) dan juga munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi (Chughtay and Buckley, 2009). Adapun penelitian terdahulu Hasil dengan analisis *simple regression* didapatkan $r_{xy} = 0.716$, dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement*. Semakin

tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*. Koefisien determinasi 51,3% dari *work engagement*. Sisanya 48,7% dideterminasi oleh faktor lain yang tidak terungkap dalam studi, contoh: sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan (Nugroho, 2013).

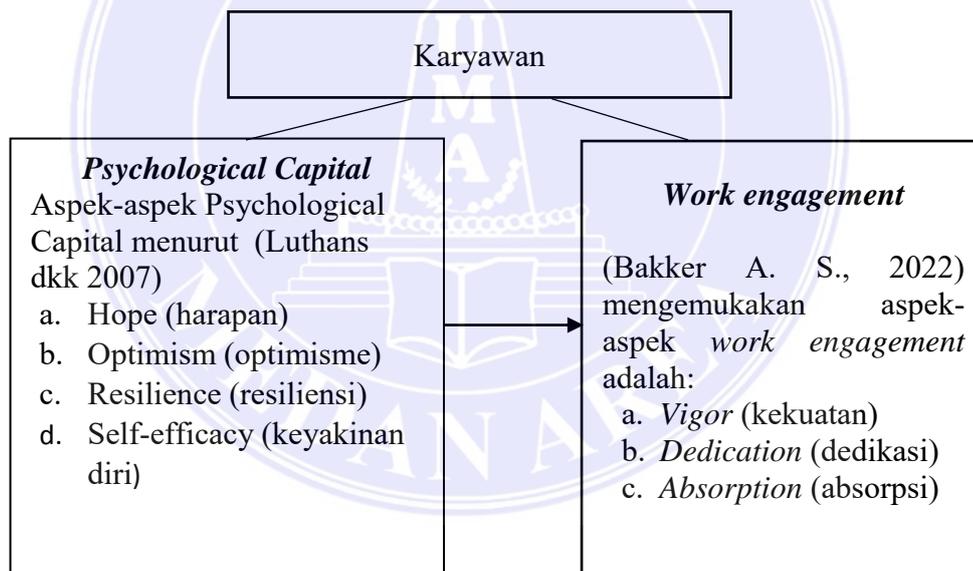
Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu Bakker dkk (2022), *psychological capital* memiliki hubungan yang positif terhadap *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini perlu dilakukan untuk menemukan akar dari tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan kontrak. Selain itu, pengkajian pada tema *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam aspek *psychological capital* seperti *self efficacy*, *resilience*, *optimism* dan *hope* (Bakker dkk dalam Nugroho, 2022), namun penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan mengukur masing-masing konstruk secara terpisah akan tetapi pada penelitian ini akan diukur secara terpadu melalui satu konstruk inti yaitu *psychological capital*.

Pada penelitian Kimberly dan Utoyo (2013), hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan pada *psychological well-being* dan *work engagement*, yang peningkatan pada *psychological well-being* diikuti dengan peningkatan pada *work engagement* karyawan. Penelitian Man dan Hadi (2013), hasil analisa data penelitian tersebut menggunakan korelasi Spearman menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan *work engagement* mempunyai hubungan positif yang lemah. Semakin tingginya persepsi pada organisasi maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan tersebut. Penelitian di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh Marbun (2019) berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan, maka akan semakin tinggi *work engagement* karyawan, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* karyawan maka akan semakin rendah *work engagement* karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *psychological Capital* dengan *work engagement*.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Tanggal	Keterangan
10 Maret 2024	Melakukan Pendataan
07 Mei 2024	Izin Penelitian
08 Mei 2025 -22 Mei 2024	Pengambilan data

3.1.2 Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di CV. Sams sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan bersamaan hanya sekali pengambilan karena peneliti menggunakan teknik *tryout* terpakai. Pelaksanaan penelitian dilakukan di wilayah CV. Sams. Dalam tahap uji coba dan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu menghubungi HRD CV. Sams untuk membantu menyebarkan skala kepada karyawan.

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis

(Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang berada di tempat penelitian. Kemudian karyawan tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

3. 2.2 Alat

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Menurut (Azwar, 2015) penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan metode ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi. Dan dengan metode ini dapat mengetahui seberapa besar hubungan yang dimiliki antar variabel.

3.3.1 Definisi Operasional

Work engagement adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan

dan dukungan dari lingkungan kerja. Dalam mengukur *work engagement* menggunakan aspek-aspek (Bakker A. B., 2022): *Vigor* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi).

Psychological Capital adalah suatu keadaan perkembangan psikologis oleh individu secara positif yang ditandai dengan kepercayaan diri, gigih dalam mencapai tujuan, psikologi yang positif serta mampu bertahan dan menghadapi berbagai permasalahan.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Sams yang berjumlah 125 karyawan.

Divisi	Jumlah
Administrasi	42
Pemasaran	29
Gudang	35
Keamanan	7
Supir	12
Total	125

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan

populasi (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil dengan *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan.

3.5 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.5.1 Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang dilakukan yaitu persiapan surat perizinan terlebih dahulu untuk mengumpulkan data penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai, surat izin untuk melakukan pengambilan data diberikan kepada pihak CV. Sams.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Sebelum melakukan persiapan administrasi untuk penelitian, peneliti juga melakukan persiapan alat ukur untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Persiapan pengujian data dimulai dari penyusunan aspek *psychological capital*. Kemudian yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini digunakan dalam penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala *psychological capital*. Skala *psychological capital* badisusun menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

Kriteria untuk pernyataan *favourable* ini adalah nilai 4 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS).

<i>Psychological Capital</i>	Indikator	Aitem Pernyataan		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
<i>Hope</i> (harapan)	Mencapai tujuan	1,3,9,11	2,4,8,14	8
	Mengharapkan hasil	5,7	6,12	
<i>Optimism</i> (optimisme)	Pikiran positif	13,31	10,18	8
	Mengubah kondisi kehidupan	15,17,19,21	16,20,30,32	
<i>Resilience</i> (resiliensi)				8
<i>Self-efficacy</i> (keyakinan diri)	Tekun dalam menyelesaikan tugas	23,25	22,26	8
	Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki	27,29	24,28	
Total				32

Selanjutnya dilakukan pengukuran *work engagement*. Kemudian yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini digunakan dalam penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala *work engagement*. Skala *work engagement* disusun menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria untuk pernyataan *favourable* ini adalah nilai 4 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan

jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS).

<i>Work engagement</i>	Indikator	Aitem Pernyataan		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
<i>Vigor</i> (kekuatan)	Adanya semangat	1,5,9	2,6,8	12
	Memiliki kemauan	3,13,23	4,14,28	
<i>Dedication</i> (dedikasi)	Bangga dalam bekerja	7,19,21	10,12,16	12
	Merasa tertantang	11,15,17	18,24,26	
<i>Absorption</i> (absorpsi)	Fokus	25,31,35	20,22,30	12
	Larut dalam pekerjaan	27,29,33	32,34,36	
Total				36

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model Likert. Setiap indikator akan diuraikan dalam sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung), dimana setiap pernyataan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban yang nantinya akan mendapatkan nilai atau skor yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai).

Untuk item favorable, pilihan SS akan memperoleh skor 4, pilihan S akan memperoleh skor 3, pilihan TS akan memperoleh skor 2, dan pilihan STS akan memperoleh skor 1. Untuk item *unfavorable*, pilihan SS akan memperoleh skor 1, pilihan S akan memperoleh skor 2, pilihan TS akan memperoleh skor 3, dan pilihan STS akan memperoleh skor 4.

3.5.3 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). *Corrected item* korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai kolerasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*, dengan bantuan SPSS versi 21.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, maka instrumen tersebut reliabel.

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 21.

3.5.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* (Azwar, 2015). Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu

variabel terikat menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus dengan bantuan SPSS versi 21.

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu:

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normal di analisis dengan menggunakan formula *Kolmogrov-Smirnov test* dari program SPSS for windows versi 20.0, sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Kasmadi, 2013).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara skor variabel terikat dan variabel bebas merupakan bergaris lurus atau tidak. Jika hubungan antara dua variabel tersebut menunjukkan garis lurus maka dapat dinyatakan terdapat korelasi linear antara kedua variabel. Data dinyatakan linear apabila dua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *Psychological capital* dengan *Work engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,593$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,351$. Ini menunjukkan bahwa *Psychological capital* berdistribusi sebesar 35,1% terhadap *Work engagement*.
3. Dapat disimpulkan bahwa *Psychological capital* tergolong rendah dengan nilai rata-rata empirik sebesar 54,23 dan mean hipotetik sebesar 62,5. Selanjutnya *Work engagement* tergolong rendah dengan nilai rata-rata empirik sebesar 60,72 dan mean hipotetik sebesar 70.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

5.2.1 Saran Kepada Sampel

Melihat bahwa hasil penelitian memperoleh *Work Engagement* karyawan rendah maka disarankan agar karyawan berusaha untuk lebih tanggung jawab dengan pekerjaan yang dibebankan, melakukan evaluasi kerja dan lebih mematuhi segala peraturan yang sudah dibuat dikantor dan melaksanakan aturan tersebut dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya disarankan pada karyawan agar meningkatkan *psychological capital* dengan

cara meningkatkan kepercayaan diri, memahami kekurangan dan mencintai diri sendiri dengan melakukan hal yang kecil, yang disenangi misalnya makan siang dengan makan kesukaan, mendengarkan musik yang disukai saat berada dan gigih dalam mencapai tujuan dan target kerja.

5.2.2 Saran Kepada Perusahaan

Melihat bahwa *work engagement* dalam bekerja sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar pimpinan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang memiliki *work engagement rendah*, mengevaluasi kembali apa saja yang menjadi hambatan karyawan dalam bekerja, membimbing karyawan jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, membuat *family gathering* agar terbangun suasana yang baik antar karyawan, dan menemukan faktor penyebab *work engagement*. Selain itu karyawan diharapkan untuk selalu meningkatkan *psychological capital* dengan mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* supaya perilaku kerja inovatif juga terus meningkat.

5.2.3 Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan mempunyai berbagai kekurangan maka untuk peneliti selanjutnya supaya lebih memperdalam kajian lingkungan kerja dan hubungannya terhadap *work engagement* dengan lebih memperhatikan fenomena yang terjadi, memperbanyak referensi teori, jurnal terbaru, dan memperhatikan variabel

atau faktor-faktor lain seperti . motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*.



DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance And Job Stress. *Canadian Journal Of Administrative Sciences*.
- ADP. (2012). White Paper: Employee Engagement- Are They the Same Thing ? 1–11.
- Agustian, A. (2012). Employee engagement dalam budaya perusahaan. <https://aryginanjaresq.wordpress.com/2012/03/28/employee-engagement-dalam-budaya-perusahaan/>.
- Analisa, B. (2013). Analisis Perbandingan Kinerja Perusahaan Telekomunikasi dengan Menggunakan EVA, REVA, FVA, dan MVA. *Jurnal Itenas Rekayasa*, 14.
- Arep, I. d. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Arta, D. P. (2015). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 5 (1).
- Avey, J., Reihard, R., & Luthans, F. (2011). Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 127-152.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2022). A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology. The British Psychological Society*, 83, 189– 206.
- Bakker, A. S. (2010). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200.
- Benthal, P. W. (2016). Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage. *Development Dimensions International, Inc.*
- Demerouti, E. &. (2014). An Introduction to Contemporary Work Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 414-433.
- Desak, A. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912. Volume 8 (7) : 4384-4413.

- Dwitasari, A. d. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediapsi*, Vol. 1 No. 1 Hal. 40-50.
- Eldor, L. (2016). Work Engagement: Toward a General Theoretical Enriching Model. *Human Resource Development Review*, 15(3), 317–339.
- Federman, B. (2019). *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Gunawan, R. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Parking Business di PT. Angkasa Pura Solusi. *Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*.
- Harter, J. S. (2022). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 87.
- Hewitt. (2008). *Leadership opportunities: increased bottom line results through improve staff engagement*.
- Hobfoll, s. (2002). Social And Psychological Resources And Adaptation. *Review Of General Psychology*, 307-324
- Jewell, L. N. (2018). *Psikologi Industri/ Organisasi Modern. Penerjemah Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari*. Jakarta: Penerbit ARCAN.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, H. (2018). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. &. (2022). *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito. (2016). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pillay, K., Buitendach, H., & Kanengoni, H. (2014). Psychological Capital, Job Demands And Organisational Commitment Of Employees In A Call Centre In Durban, South Africa. *SA Journal Of Human Resource Management*.
- Rahayu, S. (2019). Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Penyidik Polisi Di Polda NTT. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma

- Rizki, A. d. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49–56.
- Rob Gray, R. K. (2015). Corporate social and environmental reporting: A review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure . *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 8(2), '47-77.
- Robinson, K. (2014). Entrepreneurship and Small Business Development as a Rural Development Strategy. *Journal of Rural Socil Sciences*.
- Saks, A. d. (2017). A Longitudinal Investigation of Relationship between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes. *Personnel Psychology*, Vol. 50. pp. 395-426.
- Santrock, J. W. (2006). *Human Adjustment*. University Of Texas at Dallas: Mc Graw Hill Companies.
- Sarwono, S. W. (2015). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2013). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukanto., I. (2018). *Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE*. Yogyakarta: 151.
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh psychological well-being terhadap work engagement karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161-172.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

1. Nama Inisial :
 2. Jenis kelamin :
 3. Usia :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

- SS : SANGAT SETUJU
 S : SETUJU
 TS : TIDAK SETUJU
 STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan				X
2	Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan		X		

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
2.	Saya sulit menyesuaikan diri di tempat yang baru	SS	S	TS	STS
3.	Optimis dalam menyelesaikan hambatan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur	SS	S	TS	STS
5.	Bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya	SS	S	TS	STS
6.	Merasa lemas saat jam kerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya mampu memenuhi kebutuhan dengan bekerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya ingin cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
9.	Mampu menyesuaikan kondisi lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak bahagia bekerja	SS	S	TS	STS
11.	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja	SS	S	TS	STS
12.	Pekerjaan saya menjadi beban buat saya	SS	S	TS	STS
13.	Berusaha menyelesaikan tanggungjawab	SS	S	TS	STS
14.	Memilih kepentingan pribadi dari pada pekerjaan	SS	S	TS	STS
15.	Saya merasa pekerjaan saya menantang	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa malu bekerja seperti ini	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa pekerjaan saya monoton	SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa pekerjaan adalah kebahagiaan saya	SS	S	TS	STS
20.	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan hasilnya belum tentu baik	SS	S	TS	STS
21.	Saya bangga bekerja disini	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak mampu mencapai target karena saya tidak berprestasi	SS	S	TS	STS
23.	Saya menolak jika diajak teman kantor untuk tidak masuk kerja	SS	S	TS	STS
24.	Saya merasa kekuatan hilang saat saya bekerja	SS	S	TS	STS
25.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal	SS	S	TS	STS
26.	Saya takut memulai pekerjaan	SS	S	TS	STS
27.	Saya senang berlama-lama untuk pulang kerja	SS	S	TS	STS
28.	Jika mengalami kesulitan saya akan meninggalkannya	SS	S	TS	STS
29.	Saya menghabiskan waktu untuk bekerja	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
31.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, maka hasilnya akan baik	SS	S	TS	STS
32.	Saya akan segera pulang ketika jam pulang sudah tiba	SS	S	TS	STS
33.	Saya antusias dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak antusias dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
35.	Mampu mencapai target karena saya memiliki prestasi yang baik	SS	S	TS	STS
36.	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya dijam istirahat	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika saya menemukan bahwa penilaian kinerja saya kurang dari tujuan/target yang diharapkan, saya mencoba untuk menemukan cara untuk meningkatkan, dan kemudian mulai untuk berbuat lebih baik	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak mengejar target bulanan	SS	S	TS	STS
3.	Pada saat ini, saya penuh semangat mengejar tujuan kerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan apa adanya	SS	S	TS	STS
5.	Di tempat kerja, saya selalu menemukan bahwa setiap masalah memiliki solusi	SS	S	TS	STS
6.	Tidak yakin dengan masalah yang terjadi adalah pelajaran	SS	S	TS	STS
7.	Saya percaya bahwa semua masalah yang terjadi di tempat kerja selalu memiliki sisi terang	SS	S	TS	STS
8.	Putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
9.	Saya berusaha menyelesaikan target kerja perbulan	SS	S	TS	STS
10.	Tidak mampu merubah kondisi menjadi lebih baik	SS	S	TS	STS
11.	Saya berusaha mendapatkan hasil kerja yang maksimal	SS	S	TS	STS
12.	Sulit menemukan solusi dalam bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Jika saya harus menghadapi situasi buruk, saya percaya bahwa segalanya akan berubah menjadi lebih baik	SS	S	TS	STS
14.	Sulit mendapatkan penilaian dalam bekerja	SS	S	TS	STS
15.	Saya biasanya menghadapi hal-hal stres di tempat kerja dengan tenang	SS	S	TS	STS
16.	Gagal dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak berkecil hati dan siap untuk menghadapi kesulitan ketika sedang bekerja	SS	S	TS	STS
18.	Belum mampu mencapai masa depan yang lebih baik	SS	S	TS	STS
19.	Meskipun pekerjaan saya gagal, saya akan mencoba untuk membuatnya sukses lagi	SS	S	TS	STS
20.	Berkecil hati saat gagal dalam bekerja	SS	S	TS	STS
21.	Meskipun terlalu banyak tanggung jawab di tempat kerja yang membuat saya merasa canggung, saya bisa melaluinya untuk bekerja dengan sukses	SS	S	TS	STS
22.	Kurang memahami pekerjaan yang baru	SS	S	TS	STS
23.	Meskipun pimpinan memberikan saya pekerjaan tambahan yang belum pernah saya lakukan, saya percaya pada kemampuan saya bahwa saya bisa melakukan pekerjaan tersebut	SS	S	TS	STS
24.	Monoton dalam bekerja	SS	S	TS	STS
25.	Saya percaya pada kinerja saya bahwa saya bisa bekerja di bawah tekanan dan dalam keadaan menantang	SS	S	TS	STS
26.	Sulit mencapai kinerja yang baik	SS	S	TS	STS
27.	Saya beruntung berada di perusahaan sebagai tempat saya belajar	SS	S	TS	STS
28.	Merasa tertekan bekerja disini	SS	S	TS	STS
29.	Jika organisasi mengubah sistem kerja baru yang sulit dimengerti, saya yakin bahwa saya bisa belajar hal-hal baru dari sistem ini	SS	S	TS	STS
30.	Mengabaikan tanggung jawab dalam bekerja	SS	S	TS	STS
31.	Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada saya di masa depan yang berkaitan dengan pekerjaan	SS	S	TS	STS
32.	Stress saat berada di tempat kerja	SS	S	TS	STS



Reliability

Scale: WORK ENGGAMENT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
we1	2.13	.335	125
we2	2.22	.413	125
we3	2.11	.317	125
we4	2.18	.389	125
we5	2.19	.395	125
we6	2.12	.326	125
we7	2.14	.353	125
we8	2.21	.408	125
we9	2.14	.344	125
we10	2.20	.402	125
we11	2.18	.382	125
we12	2.14	.353	125
we13	2.13	.335	125
we14	2.18	.382	125
we15	2.16	.368	125
we16	2.20	.402	125
we17	2.16	.368	125
we18	2.16	.368	125

we19	2.15	.360	125
we20	2.23	.424	125
we21	2.07	.260	125
we22	2.18	.382	125
we23	2.18	.382	125
we24	2.21	.408	125
we25	2.11	.317	125
we26	2.16	.368	125
we27	2.16	.368	125
we28	2.22	.413	125
we29	2.14	.344	125
we30	2.19	.395	125
we31	2.08	.326	125
we32	2.21	.408	125
we33	2.16	.368	125
we34	2.22	.413	125
we35	2.17	.375	125

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
we1	75.90	11.287	.419	.881
we2	75.81	11.205	.388	.881
we3	75.91	11.629	.376	.802
we4	75.84	12.006	-.098	.829
we5	75.83	11.770	-.012	.816
we6	75.90	11.636	.368	.803
we7	75.88	11.445	.336	.892
we8	75.82	11.409	.316	.894
we9	75.89	11.471	.331	.894
we10	75.82	11.437	.309	.895
we11	75.85	11.453	.314	.895
we12	75.88	11.510	.309	.897
we13	75.90	11.723	.326	.809
we14	75.85	11.501	.395	.898
we15	75.86	11.183	.334	.876
we16	75.82	11.985	-.090	.829

we17	75.86	11.909	-.059	.822
we18	75.86	11.554	.382	.800
we19	75.87	11.113	.371	.871
we20	75.79	11.327	.336	.890
we21	75.95	11.869	-.023	.814
we22	75.85	11.646	.339	.807
we23	75.85	11.501	.395	.898
we24	75.82	11.087	.336	.872
we25	75.91	11.549	.314	.897
we26	75.86	11.683	.330	.808
we27	75.86	11.473	.315	.895
we28	75.81	11.447	.399	.897
we29	75.89	11.907	-.055	.820
we30	75.83	11.754	-.006	.815
we31	75.94	11.586	.391	.800
we32	75.82	11.345	.340	.890
we33	75.86	11.344	.367	.887
we34	75.81	11.543	.364	.803
we35	75.86	11.576	.370	.802
we36	75.77	8.873	-.041	.868

$$36 - 8 = 28 \times 4 + 28 \times 1 / 2 = 70$$

Reliability

Scale: psychological capital

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PC1	2.14	.344	125
PC2	2.22	.413	125
PC3	2.11	.317	125
PC4	2.20	.402	125
PC5	2.18	.389	125
PC6	2.13	.335	125
PC7	2.16	.368	125
PC8	2.22	.419	125
PC9	2.16	.368	125
PC10	2.18	.382	125
PC11	2.19	.395	125
PC12	2.18	.382	125
PC13	2.13	.335	125
PC14	2.18	.382	125
PC15	2.17	.375	125
PC16	2.16	.368	125
PC17	2.15	.360	125
PC18	2.18	.389	125
PC19	2.20	.402	125
PC20	2.19	.395	125
PC21	2.07	.260	125
PC22	2.20	.402	125
PC23	2.19	.395	125
PC24	2.22	.419	125
PC25	2.18	.382	125
PC26	2.14	.344	125
PC27	2.11	.317	125
PC28	2.13	.359	125
PC29	2.11	.317	125
PC30	2.26	.443	125
PC31	2.24	.447	125
PC32	2.09	.402	125

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PC1	67.23	9.647	.378	.858
PC2	67.15	9.711	.369	.867
PC3	67.26	10.353	.359	.889
PC4	67.17	10.431	-.007	.898
PC5	67.18	10.006	.369	.879
PC6	67.24	10.103	.368	.879
PC7	67.21	10.263	.074	.888
PC8	67.14	10.189	.378	.889
PC9	67.21	9.973	.400	.875
PC10	67.19	9.882	.327	.872
PC11	67.18	10.049	.347	.881
PC12	67.19	10.269	.064	.890
PC13	67.24	10.184	.329	.883
PC14	67.19	10.011	.372	.878
PC15	67.20	9.952	.303	.875
PC16	67.21	10.279	.067	.889
PC17	67.22	10.187	.311	.884
PC18	67.18	10.071	.342	.881
PC19	67.17	9.867	.316	.873
PC20	67.18	9.711	.386	.865
PC21	67.30	10.307	.319	.883
PC22	67.17	9.705	.382	.866
PC23	67.18	9.646	.314	.862
PC24	67.14	9.947	.471	.878
PC25	67.19	10.060	.351	.880
PC26	67.23	10.018	.400	.876
PC27	67.26	10.353	.059	.889
PC28	67.24	10.103	.350	.881
PC29	67.26	9.853	.312	.866
PC30	67.10	10.191	.066	.891
PC31	67.13	10.080	.303	.887
PC32	67.28	10.348	.024	.895

$$32 - 7 = 25 \times 4 + 25 \times 1 / 2 = 62,5$$



LAMPIRAN 3

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		work enggament	psychologi capital
N		125	125
Normal Parameters ^a	Mean	60.72	54.23
	Std. Deviation	7.934	5.594
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.144
	Positive	.123	.101
	Negative	-.098	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.379	1.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145	.211
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work enggamenr * psychologi capital	125	100.0%	0	.0%	125	100.0%

Report

work enggamenr

psych ologgi capital	Mean	N	Std. Deviation
49	57.00	1	.
50	58.00	18	8.134
51	58.00	2	.000
52	59.14	7	.690
53	59.92	12	7.564
54	60.73	26	.962
55	61.00	23	7.111
56	61.77	13	7.589

57	62.44	16	7.263
58	64.00	1	.
59	65.50	2	.707
60	65.00	2	.000
61	69.00	1	.
62	62.00	1	.
Total	60.72	125	7.934

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work enggamenr * psychologgi capital	Between Groups	(Combined)	413.566	13	31.813	5.402	.000
		Linearity	374.716	1	374.716	63.634	.000
		Deviation from Linearity	38.849	12	3.237	.550	.877
	Within Groups		653.634	111	5.889		
	Total		1067.200	124			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work enggamenr * psychologgi capital	.593	.351	.623	.388

Correlations

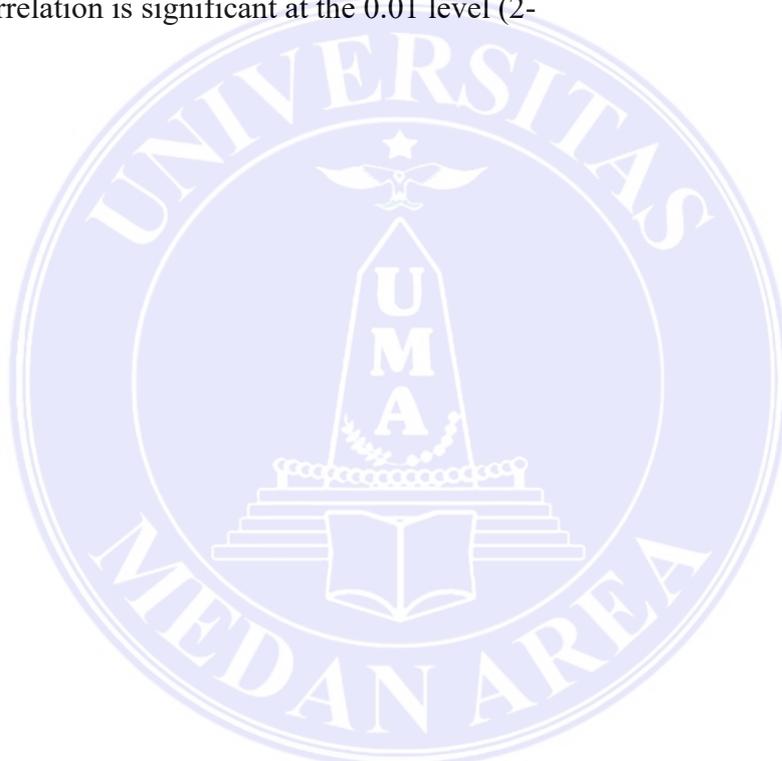
Correlations

		work enggamenr	psychologgi capital
work enggament	Pearson Correlation	1	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	125	125
psychologgi capital	Pearson Correlation	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	125	125

Correlations

		work enggamenr	psychologi capital
work enggament	Pearson Correlation	1	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	125	125
psychologi capital	Pearson Correlation	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	125	125

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





LAMPIRAN 4



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7358012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1336/FPSI/01.10/V/2024

7 Mei 2024

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu HRD

CV. SAMS

di -

Tempat

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

Nama : Eldina Olivya Pramana
NPM : 208600054
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **CV. SAMS, Jl. H. Ulakma Sinaga No. 69, Pematang Simalungun, Kec. Siantar, Kab. Simalungun** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan CV. SAMS"**.

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,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



