

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK*
ENGAGEMENT KARYAWAN TUGU MEDIA GROUP**

SKRIPSI



Oleh :

M. Adam Aulia Septianto

18410165

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

HALAMAN JUDUL

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN TUGU MEDIA GROUP

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh

M. Adam Aulia Septianto

18410165

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN TUGU MEDIA GROUP

SKRIPSI

Oleh:

M. Adam Aulia Septianto

18410165

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing


Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP. 198806012019031009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN TUGU MEDIA GROUP

SKRIPSI

M. Adam Aulia Septianto

18410165


Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 21 November 2022

Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji

Ketua Penguji


Agus Iqbal Hawabi, M. Psi
NIP. 198806012019031009




Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si
NIP. 197605122003121002

Penguji Utama


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog
NIP. 197505142000032003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Adam Aulia Septianto

NIM : 18410165

Fakultas : Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group”** merupakan benar-benar hasil sendiri dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini penulis melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 7 Oktober 2022

Yang Menyatakan,



M. Adam Aulia Septianto
18410165

MOTTO

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”

(HR. Thabrani dan Baihaqi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Ibunda Khotimatus Sa'adah dan Ayahanda Soeprapto tercinta sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tak terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Terima kasih atas semua yang telah engkau berikan, semoga diberi kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani langkah kecilku bersama adikku tercinta Nur Ilmia El Qurani menuju kesuksesan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group. Sholawat serta salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW sehingga kita selalu memperoleh syafaat dari beliau. Terdapat beberapa pihak yang telah ikut berpartisipasi membantu peneliti sehingga karya tulis ilmiah (skripsi) ini dapat terselesaikan. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada :


1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Fuji Astutik, M.Psi, selaku dosen wali akademik yang selalu memberikan informasi, masukan, dan pengarahan dalam segala aktivitas akademik di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi, dan Nurul Shofiah, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi sehingga karya tulis ilmiah (skripsi) ini dapat terselesaikan.
6. Ibu dan Ayah saya yang selalu memberikan dukungan dzhahir dan bathin.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang luar biasa saat berproses di kampus Ulul Albab.

8. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon “Penakluk” Al-Adawiyah yang telah memberikan wadah dan pengalaman terbaik bagi saya selama belajar dan berproses.
9. Mas Irham Thariq, selaku Direktur Tugu Media Group yang telah mengizinkan saya untuk melaksanakan penelitian serta seluruh karyawan Tugu Media Group yang telah membantu saya dalam penyelesaian penelitian ini.
10. Orang terkasih, terima kasih telah hadir dan kebersamaan saya dalam suka maupun duka.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang terlibat dalam membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini. Akhir kata, semoga karya tulis ilmiah (skripsi) ini dapat memberikan kontribusi dalam lingkup psikologi industri dan organisasi, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 7 Oktober 2022

Penulis,



M. Adam Aulia Septianto
NIM. 18410165

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
مستخلص البحث	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	12
KAJIAN TEORI	12
A. <i>Work Engagement</i>	12
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	12
2. Faktor-faktor <i>Work Engagement</i>	15
3. Aspek- aspek <i>Work Engagement</i>	15
4. <i>Work Engagement</i> dalam Perspektif Islam	18
B. <i>Psychological Capital</i>	19
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i>	19
2. Aspek- aspek <i>Psychological Capital</i>	22
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Aspek-Aspek <i>Psychological Capital</i> ..	26
4. <i>Psychological Capital</i> dalam Perspektif Islam	32

C.	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	34
D.	Kerangka Berfikir	36
E.	Hipotesis	36
BAB III		37
METODE PENELITIAN		37
A.	Rancangan Penelitian	37
B.	Identifikasi Variabel Kuantitatif	37
C.	Definisi Operasional.....	38
1.	<i>Psychological Capital</i>	38
2.	<i>Work Engagement</i>	39
D.	Subjek Penelitian	39
1.	Populasi	39
2.	Sampel.....	40
E.	Tahapan Penelitian	40
1.	Tahap Pra Penelitian	40
2.	Tahap Pengumpulan Data.....	40
3.	Tahap Analisis Penelitian.....	41
F.	Teknik Pengumpulan Data	41
1.	Skala.....	41
2.	Wawancara.....	42
3.	Dokumentasi.....	43
G.	Instrumen Pengumpulan Data.....	43
1.	Skala <i>Psychological Capital</i>	44
2.	Skala <i>Work Engagement</i>	45
H.	Validitas dan Reliabilitas.....	45
1.	Validitas	45
2.	Reliabilitas	46
I.	Analisis Data.....	47
1.	Uji Asumsi.....	47
2.	Analisis Deskriptif	48
3.	Uji Hipotesis	49
BAB IV		51
HASIL DAN PEMBAHASAN		51
A.	Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian.....	51

B. Pelaksanaan Penelitian.....	52
1. Waktu dan Tempat.....	52
2. Jumlah Subjek Penelitian.....	52
C. Hasil Penelitian.....	53
1. Validitas dan Reabilitas.....	53
2. Faktor Utama Pembentuk Variabel.....	60
3. Analisis Data.....	63
D. Pembahasan.....	71
1. Tingkat <i>Psychological Capital</i> Karyawan Tugu Media Group.....	71
2. Tingkat <i>Work Engagement</i> Karyawan Tugu Media Group.....	75
3. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan Tugu Media Group.....	79
BAB V.....	85
KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli	54
Tabel 4. 2 Daftar Nama Ahli Panel Content Validity Ratio.....	54
Tabel 4. 3 Blueprint Skala Psychological Capital saat proses CVR.....	55
Tabel 4. 4 Validitas Skala psychological capital.....	56
Tabel 4. 5 Blueprint Skala Work Engagement saat proses CVR	57
Tabel 4. 6 Validitas Skala	58
Tabel 4. 7 Statistik Reabilitas Skala Psychological Capital	60
Tabel 4. 8 Statistik Reabilitas Skala Work Engagement.....	60
Tabel 4. 9 Aspek Utama Pembentuk Psychological Capital	61
Tabel 4. 10 Aspek Utama Pembentuk Work Engagement.....	62
Tabel 4. 11 Uji Normalitas	63
Tabel 4. 12 Uji Linieritas.....	64
Tabel 4. 13 Deskripsi Skor Hipotetik dan Empirik	65
Tabel 4. 14 Kategorisasi Data	66
Tabel 4. 15 Kategorisasi Data	66
Tabel 4. 16 Kategorisasi Data	67
Tabel 4. 17 Coefficient	69
Tabel 4. 18 Model Summary	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Berfikir	36
Gambar 4. 1 Diagram psychological capital.....	67
Gambar 4. 2 Diagram work engagement.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	95
Lampiran 2 Surat Pernyataan Penelitian	96
Lampiran 3 Skala Penelitian.....	97
Lampiran 4 Uji Validitas.....	100
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	104
Lampiran 6 Hasil Uji Kategorisasi.....	105
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas	106
Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas	107
Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	108
Lampiran 10 Data Penelitian	109

ABSTRAK

Septianto, M. Adam Aulia. 18410165. Psikologi. 2022. *Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement Karyawan Tugu Media Group*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi, M. Psi

Kata Kunci : *Psychological Capital*, *Work Engagement*, Karyawan

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan harus dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Tugu Media Group merupakan sebuah perusahaan media digital yang bergerak dalam bidang informasi dan telekomunikasi. Dinamika yang ditemui di lapangan menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang belum dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tepat waktu, serta belum mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, terdapat indikasi keterikatan kerja/*work engagement* yang belum berkembang pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk, 1) Menjelaskan tingkat *Psychological Capital* Karyawan Tugu Media Group, 2) Menjelaskan tingkat *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group, 3) Menjelaskan pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tugu Media Group yang berjumlah 39 karyawan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini yaitu skala *psychological capital* yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef & Avolio (2007) dan skala *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai R Square sebesar (0,653), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 65,3% variabel *psychological capital* terhadap *work engagement*, sedangkan 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi sederhana yaitu dengan cara melihat nilai signifikansi yang menunjukkan Sig sebesar (0,000). Karena nilai signifikasinya (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group.

ABSTRACT

Septianto, M. Adam Aulia. 18410165. Psychology. 2022. The Effect of Psychological Capital on the Work Engagement of Tugu Media Group Employees. Faculty of Psychology. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Agus Iqbal Hawabi, M. Psi

Keywords: Psychological Capital, Work Engagement, Employees

Employees are one of the important company assets and must be developed to support the continuity and success of the company. Tugu Media Group is a digital media company engaged in information and telecommunications. The dynamics encountered in the field show that there are employees who have not been able to complete all work on time, and have not been able to achieve the targets set by the company, there are indications of work engagement that has not developed among employees. This study aims to, 1) Explain the level of Psychological Capital of Tugu Media Group Employees, 2) Explain the level of Work Engagement of Tugu Media Group Employees, 3) Explain the effect of Psychological Capital on Work Engagement of Tugu Media Group Employees.

This study used quantitative methods with a descriptive analysis research design and simple regression analysis. The population in this study were all Tugu Media Group employees, totaling 39 employees. The instruments used to measure variables in this study are the psychological capital scale proposed by Luthans, Youssef & Avolio (2007) and the work engagement scale proposed by Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002).

The results of this study indicate an R Square value of (0.653), so it can be concluded that there is a 65.3% influence of the psychological capital variable on work engagement, while 34.7% is influenced by other factors. The basis for decision making in simple regression analysis is by looking at the significance value which shows a Sig of (0.000). Because of its significance value (<0.05), it can be concluded that there is a significant influence between the Psychological Capital variable on Tugu Media Group Employee Work Engagement.

مستخلص البحث

سبتياتنو ، محمد آدم أولياء. 18410165. علم النفس. 2022. تأثير رأس المال النفسي على الارتباط بالعمل لموظفي Tugu Media Group. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج. المشرف: أغوس إقبال وهبي، الماجستير

الكلمات الأساسية : رأس المال النفسي، الارتباط بالعمل، الموظفون.

يعتبر الموظفون من أصول الشركة المهمة ويجب تطويرهم لدعم استمرارية الشركة ونجاحها. Tugu Media Group هي شركة الوسائل الرقمية تعمل في مجال المعلومات والاتصالات. ودلت الديناميكيات التي وجدها الباحث في الميدان على أن هناك موظفين لم يتمكنوا من إكمال جميع الأعمال في الوقت المحدد ، ولم يتمكنوا من تحقيق الأهداف التي حددتها الشركة ، وهناك مؤشرات على الارتباط بالعمل التي لم تتطور بين الموظفين. يهدف هذا البحث إلى (1) وصف مستوى رأس المال النفسي لموظفي Tugu Media Group ، (2) وصف مستوى الارتباط بالعمل لموظفي Tugu Media Group ، (3) وصف تأثير رأس المال النفسي على الارتباط بالعمل لموظفي Tugu Media Group .

استخدم الباحث في بحثه طريقة البحث الكمي مع تصميم البحث التحليلي الوصفي وتحليل الانحدار البسيط. وأفراد هذا البحث هم جميع موظفي Tugu Media Group ، وعددهم 39 موظفًا. وأما الأدوات المستخدمة لقياس المتغيرات في هذا البحث فهي مقياس رأس المال النفسي الذي اقترحه Luthans ، Youssef ، و Avolio (2007) ومقياس الارتباط بالعمل الذي اقترحه Schaufeli ، Salanova ، Gonzales-Roma ، و Bakker (2002).

ونائج هذا البحث هي تدل على أن قيمة R Square تساوي (0,653) ، لذا هذه تدل على أن هناك تأثير 65,3 ٪ لمتغير رأس المال النفسي على الارتباط بالعمل، بينما يتأثر 34,7 ٪ بعوامل أخرى. وأما أساس اتخاذ القرار في تحليل الانحدار البسيط هو النظر إلى قيمة الأهمية التي تدل على علامة سيج (0,000). نظرًا لقيمته المهمة (< 0,05) ، فيمكن الاستنتاج أن هناك تأثير كبير بين متغير رأس المال النفسي على الارتباط بالعمل لموظفي Tugu Media Group .

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi baik jasa maupun barang. Bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting. Tidak mungkin suatu organisasi akan terbentuk tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia baik sebagai anggota maupun pengurusnya, keberlangsungan suatu organisasi sangat bergantung pada manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan akan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan serta memiliki kemampuan untuk bersaing apabila orang di dalamnya melakukan kinerja yang terbaik. Hasil kerja inilah yang menjadi dasar pencapaian kinerja dan kesuksesan perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai ketika karyawan melakukan kinerja yang terbaik.

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan harus dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak bisa memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai totalitas kerja kepada perusahaan. Sebuah kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan mempunyai dampak terhadap pencapaian tujuan utama perusahaan. Seorang karyawan

yang melaksanakan tugasnya dengan teliti, cekatan, dan berkualitas akan mendorong *output* yang dihasilkan oleh perusahaan menjadi berkualitas dan juga memuaskan. Selain itu karyawan yang kurang dalam kinerjanya akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan pun tidak tercapai.

Siagian (2008) mengatakan kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description* nya. Pace (2000) mengatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi bercirikan seperti individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan, memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah, senang memperoleh umpan balik dari keberhasilan pekerjaannya, selalu mencari pekerjaan yang lebih menantang, bertanggung jawab secara personal, puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan sendiri. Seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktivitas (Sutrisno, 2009). Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja rendah akan melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan (Simanjuntak, 2005).

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirilis tahun 2016, dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai lebih dari 160 juta orang, sebanyak 4% di antaranya adalah generasi millennial, tepatnya sekitar 62,5 juta orang. Kesiapan perusahaan untuk menyambut tenaga milenial sangat krusial untuk menentukan keberlangsungan usaha. Pembentukan budaya baru yang

membuat para milenial “*feel at home*” sehingga mau terlibat (*engage*) menjadi keharusan. Dale Carnegie Indonesia melalui studi bertajuk “*Employee Engagement Among Millennials*” (2016) menyebut hanya 25% tenaga kerja millennial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat sepenuhnya/*fully engaged* dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Riset yang dilakukan Dale Carnegie melibatkan lebih dari 1.200 karyawan milenial dan non milenial di enam kota besar yakni Jakarta, Surabaya, Bandung, Makassar, Balikpapan dan Medan. Dale Carnegie Indonesia menginisiasi survei ini untuk mengetahui tingkat keterlibatan karyawan/*employee engagement* di Tanah Air. Hasil dari survei ini menunjukkan bahwasannya 9% karyawan milenial menolak terlibat/*disengaged* dengan perusahaan. Lebih besar lagi yakni 66%, tenaga kerja milenial hanya terlibat sebagian/*partially-engaged*. Survei juga menunjukkan, hanya satu diantara empat milenial yang *engaged* dan 64% diantaranya terlibat sepenuhnya pasti akan bertahan setidaknya setahun ke depan. Sebaliknya, 60% milenial berencana mengundurkan diri apabila merasa *disengaged*.

Karyawan yang *engaged* cenderung loyal dan bersedia bertahan dalam jangka waktu yang panjang, berkontribusi pada keuntungan perusahaan, serta bekerja secara produktif dan berkualitas. Sementara, mereka yang *partially-engaged* lebih berkonsentrasi pada pengerjaan tugas (asal selesai) tanpa memperhatikan mutu dari pekerjaan yang di hasilkan, enggan menerima masukan, serta berorientasi pada gaji saja, berprinsip *do it, get paid, go home*.

Yang lebih berbahaya lagi adalah kategori *disengaged* karena menyebarkan pengaruh negatif, menampakkan ketidakpercayaan dan permusuhan, tidak ragu menyabotase pekerjaan bahkan kemajuan perusahaan (Dale Carnegie, 2018).

Seperti yang terjadi pada Tugu Media Group, sebuah perusahaan media digital yang bergerak dalam bidang informasi dan telekomunikasi. Karyawan Tugu Media Group yang memiliki *work engagement* yang tinggi ditandai dengan semangat dalam melakukan kegiatan jurnalistik seperti menulis, menganalisis, dan melaporkan suatu peristiwa kepada publik lewat media massa secara teratur, dapat menghadapi tantangan yang ditemui dilapangan, serta serius dalam proses pemeriksaan isi konten untuk menjaga kualitas laporan.

Namun pada kenyataannya, kinerja yang ditunjukkan karyawan Tugu Media Group belum menggambarkan memiliki keterikatan kerja/*work engagement* yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan IT selaku CEO Tugu Media Group pada tanggal 20 Maret 2022. Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwasannya terdapat indikasi keterikatan kerja/*work engagement* yang belum berkembang pada karyawan Tugu Media Group. Schaufeli dan Bakker (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* tergambar dalam dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Vigor biasanya ditandai dengan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian dan ketekunan dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan. *Dedication* yang berarti bahwa karyawan memiliki makna dan manfaat dari

pekerjaannya, merasa bangga dan dapat memperoleh inspirasi dari pekerjaan yang dilakukan. *Absorption* biasanya ditandai dengan karyawan yang merasakan waktu berlalu begitu cepat ketika bekerja, serta tekun dan berkonsentrasi ketika mengerjakan tugas. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada IT yang menyatakan:

“karyawan disini memang belum menunjukkan hasil yang memuaskan mas, penilaian kinerja yang saya lakukan berdasarkan bagaimana karyawan dapat memenuhi target yang ditentukan, target yang saya maksud itu target berita serta marketing pengiklanan, terkadang juga masih ada yang belum tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, nah hal ini berakibat pada target perusahaan yang tidak tercapai”.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa dimensi *vigor* yang rendah tergambar pada karyawan yang belum dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan tepat waktu. *Dedication* yang rendah terlihat pada karyawan yang belum mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Absorption* yang rendah pada karyawan terlihat dari kurangnya konsentrasi dan ketekunan karyawan ketika bekerja sehingga berdampak pada tidak terpenuhinya tugas/pekerjaan yang telah diberikan.

Seperti penjelasan di atas sesuai dengan hasil wawancara yang sudah dilakukan, *work engagement* pada karyawan masih tergolong rendah (wawancara IT, 20 Maret 2022). Rendahnya *work engagement* ini dapat mengakibatkan karyawan menjadi kurang produktif, bahkan karyawan bisa saja meninggalkan perusahaan. Hal tersebut dapat merugikan perusahaan dikarenakan karyawan yang tidak *engaged* dengan pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerja pada organisasi menurun. Kinerja dapat dicapai secara optimal apabila individu mempunyai keterlibatan dengan pekerjaannya. Ketika

individu merasa terlibat dengan pekerjaan, individu tersebut merasakan menyatu dengan tugas pekerjaannya dan tidak terpengaruh dengan kondisi di sekelilingnya. Sebaliknya, jika individu merasa tidak memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya, individu tersebut merasa sangat tidak antusias, tidak berkomitmen hingga tidak termotivasi dalam pekerjaannya dan seringkali mereka menjadikan pekerjaannya adalah sebagai tuntutan hidup sehingga mereka tidak merasakan keterikatan dengan pekerjaan mereka. Dari berbagai faktor, salah satu isu yang memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah *work engagement* (Robert & Davenport, 2002).

Karyawan yang *engaged* dengan apa yang dilakukannya tidak hanya akan memberikan dampak positif kepada dirinya sendiri, tetapi juga ke seluruh tim. Karyawan yang *engaged* atas pekerjaannya akan cenderung untuk melakukan hal yang lebih dalam tugasnya dan memberikan kinerja yang lebih unggul dalam meraih tujuan organisasi (Setiawan & Widjada, 2018). Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi biasanya sudah memahami apa tujuan dari bisnis perusahaan, dan mampu mengatur cara kerja mereka agar selaras dengan strategi perusahaan. Hasilnya, mereka mampu bekerja secara efektif hingga produktivitas individu dan tim meningkat.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Pandangan ini memberikan harapan organisasi kepada anggotanya agar dapat antusias dan memiliki kualitas dalam melaksanakan kerja organisasi guna mendorong dan meningkatkan kualitas organisasi. Hal ini dimaksudkan agar

karyawan mampu bekerja dengan semangat, berdedikasi, dan menghayati pekerjaannya (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Karyawan yang dicirikan dengan tiga hal tersebut biasa dikategorikan sebagai karyawan yang memiliki keterikatan kerja. Halbesleben (2010) mengatakan bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan yang lebih tinggi memungkinkan perusahaan untuk memperoleh atau mempertahankan keunggulan kompetitif.

Work engagement atau keterikatan kerja menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002) diartikan sebagai suatu keadaan positif yang didasari oleh tiga dimensi, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) pada individu ketika bekerja. Keterikatan kerja merupakan gambaran individu yang secara penuh terlibat dalam suatu tugas pekerjaan baik secara emosi, dan fisik yang dicirikan oleh semangat, dedikasi yang tinggi, dan penuh penghayatan dalam menyelesaikan pekerjaan (Mufarrikhah, Yuniardi, & Syakarofath, 2020). Selanjutnya Kurniawati (2014) mengatakan bahwa karyawan dengan *job engagement tinggi*, cenderung lebih paham terkait visi dan misi perusahaan, selalu memiliki ide yang lebih segar, fokus ketika bekerja, dan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Selain itu, karyawan yang *engaged* tidak hanya bersemangat dan berenergi, tetapi mereka juga menikmati pekerjaan yang dilakukannya, serta melihat masalah sebagai sesuatu yang menantang (Yudiani, 2017).

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) keterikatan kerja dapat dijelaskan melalui dua hal dasar, yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional yang

memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis serta psikologis yang berkaitan dengan pekerjaan, mencapai target kerja, dan memotivasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan di tempat kerja. Sedangkan *personal resources* merujuk pada sumber daya diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu dalam mengendalikan dan memberi dampak baik bagi lingkungan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek psikologis merupakan faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan *work engagement* dan salah satunya adalah *psychological capital*. *Psychological Capital* yaitu turunan dari perilaku psikologi positif, biasanya memang *psychological capital* ini mempunyai hubungan dengan psikologi yang positif. Seperti mengidentifikasi efikasi positif, harapan, optimisme, resiliensi. *Psychological capital* itu sendiri memiliki definisi yaitu merupakan suatu kondisi perkembangan positif individu yang terdiri atas empat dimensi yaitu *self-efficacy, optimism, hope, dan resilience* (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007).

Psychological capital dapat membantu individu dalam mempercayai kemampuan mereka, sehingga hal tersebut membantu individu memotivasi diri mereka dalam bekerja dan membuat mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Individu dengan *psychological capital* yang cenderung tinggi memiliki harapan untuk masa depan, selalu optimis dan tangguh, lebih memahami makna dalam bekerja dan membuat mereka lebih semangat dalam

bekerja, siap dalam menghadapi tantangan, serta bekerja keras untuk mengatasi segala sesuatu yang dianggap merugikan dibandingkan harus menyerah tanpa harapan (Li, 2019).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suharianto dan Nurlaila Effendy (2015) yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Pada Dosen Di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya di UKWMS yang merupakan institusi di bidang pendidikan, *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Sesuai dengan konsep JD-R Bakker dan Demerouti (dalam Bakker & Leiter, 2010) bahwa salah satu faktor pendorong *work engagement* adalah *personal resources*, dimana *personal resources* sendiri memiliki dimensi yang sama dengan *psychological capital* yang mendorong seseorang menjadi terlibat dengan pekerjaannya (*work engagement*). Terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Hal ini ditandai dengan setiap kenaikan satu nilai dari *psychological capital* akan diikuti dengan kenaikan nilai *work engagement* (Suharianto, 2015).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti (2013) yang berjudul “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang” Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan PT. Bank Mega Wilayah Regional Semarang. Semakin tinggi *psychological capital*

maka semakin tinggi *work engagement*-nya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement*-nya (Nugroho, 2013).

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas tentang *work engagement* karyawan Tugu Media Group, dari data deskripsi di atas yang mengungkapkan bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan tidak terpenuhinya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kondisi karyawan yang *not engaged* terhadap pekerjaannya, sesuai dengan hubungan *psychological capital* yang mempunyai keterkaitan signifikan terhadap *work engagement*. Maka dari itu perlu dilakukan kajian yang lebih dalam tentang pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* karyawan khususnya pada karyawan Tugu Media Group. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat *Psychological Capital* Karyawan Tugu Media Group?
2. Bagaimana tingkat *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group?
3. Bagaimana pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Menjelaskan tingkat *Psychological Capital* Karyawan Tugu Media Group
2. Menjelaskan tingkat *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group
3. Menjelaskan pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi referensi dan pemikiran untuk menunjang keilmuan psikologi terutama mengenai *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya memiliki perilaku *psychological capital* dan *work engagement*, sehingga karyawan dapat membantu untuk menciptakan budaya kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta meningkatkan hubungan karyawan terhadap pekerjaan sehingga akan berdampak pada keuntungan perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Work Engagement*

1. Pengertian *Work Engagement*

Sudah banyak studi yang dilakukan mengenai *engagement*, namun sampai saat ini masih belum ada definisi yang konsisten dan universal mengenai *engagement*, begitu juga dalam hal operasionalisasi dan pengukurannya yang masih dalam cara yang berbeda-beda (Kular, Gatenby, Rees, Soane, & Truss, 2008). Oleh karena itu penggunaan istilah *engagement* yang dikemukakan oleh berbagai peneliti masih berbeda-beda, ada yang menyebut dengan istilah *employee engagement* seperti Saks (2006) dan istilah *work engagement* seperti Schaufeli, Salanova, Gonzalez Roma & Bakker (2002).

Kahn (1990) menjelaskan *engagement* adalah kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Kahn (1990) juga mengemukakan *work engagement* adalah kondisi dimana anggota organisasi yang memanfaatkan diri mereka untuk berperan dalam pekerjaan mereka, terikat, mempekerjakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama melaksanakan peran mereka. Kahn (1990) menjelaskan aspek fisik dari *work engagement* adalah energi fisik pada karyawan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan aspek kognitif adalah kepercayaan pegawai terhadap organisasi, baik itu terhadap pemimpin maupun

kondisi dalam bekerja, aspek yang terakhir adalah aspek emosional yaitu perasaan pegawai tentang masing-masing faktor apakah mereka memiliki sikap positif ataupun negatif terhadap pemimpin dan organisasi.

Murnianita (2012) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* dengan *work engagement* seringkali digunakan bergantian, tetapi *work engagement* dianggap lebih spesifik. *Work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). *Engagement* menunjukkan kegigihan dan meliputi afektif-kognitif yang tidak hanya fokus pada beberapa objek, kejadian, individu atau perilaku (Schaufeli & Bakker, 2004). Schaufeli dan Bakker juga mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan perasaan positif, motivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan. *Work engagement* adalah keadaan kesejahteraan atau kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Schaufeli & Bakker, 2004)

Work engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002). *Vigor* dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi

dan ketahanan saat bekerja. *Dedication* menunjukkan rasa terlibat yang tinggi dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan dan antusiasme. *Absorption* dikarakteristikkan oleh konsentrasi yang penuh dan merasa senang ketika bekerja. Definisi ini fokus pada pengalaman karyawan dalam aktivitas kerjanya (Bakker & Leiter, 2010).

Terdapat juga pandangan lain mengenai *engagement* yaitu dengan mengasumsikan *engagement* sebagai lawan dari *burnout*. Bertentangan dengan *burnout*, karyawan yang *engaged* memiliki hubungan yang energik dan efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka dan mereka mampu menangani dengan baik tuntutan pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker, 2003). Rothbard (2001) menjelaskan *work engagement* adalah kehadiran keadaan psikologis dalam mengerjakan pekerjaan dengan melibatkan dua komponen yaitu *attention* dan *absorption*. Saks (2006) menjelaskan maksud dari *attention* adalah ketersediaan kognitif dan jumlah waktu dalam berpikir mengenai peran yang harus ia lakukan dalam pekerjaan, sedangkan *absorption* adalah hanyut dalam peran dan tugas organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini akan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schaufeli (2003) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah perasaan dan keadaan pikiran positif yang dikarakteristikkan dengan perilaku *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2. Faktor-faktor *Work Engagement*

Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) menyatakan bahwa *work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu:

a. Model JD-R (*Job Demand-Resources Model*)

Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance feedback*.

b. Modal Psikologis (*Psychological Capital*)

Modal psikologis mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Menurut penelitian Schaufeli & Bakker (2003), sumber daya kerja dan sumber daya pribadi merupakan prediktor utama input pekerjaan. Sumber daya pribadi mengacu pada evaluasi positif yang terkait dengan ketahanan (ketahanan) seseorang, dan kemampuan untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan.

3. Aspek- aspek *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2001) memaparkan indikator dimensi dari *work engagement* yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Penuh energi atau antusiasme mencerminkan kesediaan untuk mencurahkan energi untuk bekerja, upaya untuk tetap berenergi ditempat kerja, dan kecenderungan untuk terus berusaha saat menghadapi kesulitan atau kegagalan tugas. Dedikasi mengacu pada

rasa identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang, yang meliputi perasaan antusias, dorongan, kebanggaan, dan tantangan.

Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau *absorption*. *Absorption* menandai tempat seseorang benar-benar menikmati pekerjaannya, dan dalam kurun waktu tertentu ia akan sulit melupakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang tergolong memiliki *work engagement*, dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya. Secara ringkas indikator dimensi yang terdapat pada *work engagement* adalah sebagai berikut:

a. Semangat (*Vigor*)

Vigor atau semangat pada dimensi *work engagement* adalah energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian dan ketekunan dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan. Juga keinginan untuk memberikan segala bentuk upaya demi menunjang keberhasilan dari suatu pekerjaan.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication dalam dimensi *work engagement* mencakup perasaan seseorang terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. Penyerapan (*Absorption*)

Dimensi *work engagement* yang terakhir adalah penyerapan atau *absorption* dimana saat melakukan pekerjaan seseorang selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap pekerjaannya, sehingga membuat seseorang tersebut merasa nyaman dan tidak ingin lepas dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut Kahn (1990) *work engagement* meliputi tiga aspek utama yaitu:

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 dari *work engagement* terdapat dalam dua versi yakni menurut Schaufeli dan Bakker (2004) aspek tersebut meliputi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Sedangkan menurut Kahn (1990) aspek tersebut meliputi *psychally engage*, *emotionally engage* dan *cognitively engage*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* dengan anggapan bahwa aspek-aspek tersebut merupakan aspek yang menyeluruh dan digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

4. *Work Engagement* dalam Perspektif Islam

Seperti definisi dari *work engagement* yang mengacu pada keterlibatan pekerjaan menjadikan seseorang melihat dari asumsi kinerjanya. Penerapan *work engagement* pada kehidupan sehari-hari juga dijelaskan pada Ayat Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah ayat 105).

Dikatakan dalam ayat tersebut bahwa Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja, karena apa yang kita lakukan akan kembali kepada kita. Semakin seseorang memiliki semangat dan keinginan yang tinggi dalam bekerja, semakin terikat pula seseorang dalam pekerjaannya. Hal itu akan memberikan kinerja yang maksimal dan memberikan hasil yang maksimal pula.

B. *Psychological Capital*

1. Pengertian *Psychological Capital*

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mendefinisikan *Psychological Capital* atau *PsyCap*, sebagai:

is an individual's psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks (self-efficacy); (2) making a positive attribution about succeeding now and in the future (optimisme); (3) persevering toward goals and when necessary, redirecting paths to goals in order to succeed (hope); and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond to attain success (resiliency).

Luthans, Youssef dan Avolio (2007), mendefinisikan *psychological capital* sebagai sebuah kondisi perkembangan *psychological state positif* dari seseorang dengan karakteristik (1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimisme*); (3) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan

lain untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

PsyCap mengacu pada keadaan psikologis positif individu yang terdiri dari empat komponen yaitu: *self-efficacy*, *hope*, *optimisme*, dan *resiliensi* (Luthans, Youssef dan Avolio 2007). *PsyCap* berasal dari *positive organizational behaviour* (POB). POB didefinisikan sebagai studi dan penggunaan "*positive human strengths and psychological capacities*", dapat dikembangkan dan diatur untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Untuk mempertimbangkan yang menjadi bagian konstruk POB, Luthans berpendapat bahwa individu harus melibatkan karakteristik *state-like* yang bertentangan dengan karakteristik *trait*. Karakteristik *state-like* adalah emosi manusia dan suasana hati yang fleksibel dan rentan terhadap perubahan berdasarkan konteks atau situasi, seperti kebahagiaan dan kesenangan, sedangkan *trait* lebih statis dan sulit untuk berubah, seperti kecerdasan dan bakat (Luthans, 2002).

Envick (2005) menyatakan bahwa *Psychological capital* merupakan *psychological states positive* dari individu dan bukanlah *psychological traits*. *Trait* merupakan karakteristik yang secara relatif menetap pada diri individu, sedangkan *state* melibatkan tingkah laku, pikiran dan tindakan yang bisa dipelajari dan dikembangkan oleh setiap orang. Luthans, Youssef dan Avolio (2007) juga menjelaskan bahwa

psychological capital merupakan *psychological state* sehingga *psychological capital* dapat berubah sepanjang waktu, baik meningkat maupun menurun. Tidak seperti *traditional human* dan *social capital*, *psychological capital* dapat berkembang secara terus menerus sepanjang waktu. Froman (2009) juga menjelaskan bahwa *Psychological capital* dilihat sebagai aset yang dapat dikembangkan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai performa kerja yang efektif dan hasil perusahaan yang diinginkan.

Menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007), terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* terhadap performa kerja, *psychological capital* dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi dalam mencapai keuntungan dan kesuksesan perusahaan dengan melihat potensi secara keseluruhan dari sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu Avey, Luthans, Smiths, dan Palmer (2010) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan *psychological capital* tinggi, maka kesejahteraan individu di lingkungan kerja akan tinggi. Dengan adanya *psychological capital* diharapkan dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi (Mahardini, 2009), individu yang mengembangkan konsep yang lebih sehat atau positif pada diri sendiri, akan mempertinggi produktivitas individu dan kesuksesan dari organisasi (Schultz, dalam Mahardini, 2009).

Dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* sebagai sebuah kondisi perkembangan *psychological state positif* dari seseorang dengan

karakteristik-karakteristik *self-efficacy*, *optimisme*, *hope*, dan *resiliency*. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh banyak tokoh diatas, peneliti menggunakan definisi dari Luthans, Youssef dan Avolio (2007), yang mendefinisikan *psychological capital* sebagai sebuah kondisi perkembangan *psychological state* positif dari seseorang dengan karakteristik (1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimisme*); (3) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

2. Aspek- aspek *Psychological Capital*

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio, (2007), dalam bukunya yang berjudul "*Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*" menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki empat dimensi yaitu *self- efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*.

a. *Self-Efficacy*

Self-Efficacy menggambarkan kepercayaan diri dari seseorang, ditandai oleh kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan

yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik (Stajkovic dan Luthans, 1998). Sedangkan menurut James E. Maddux dalam buku *The Handbook of Positive Psychology* (Snyder dan Lopez, 2002) *self-efficacy* menggambarkan kekuatan dari kepercayaan bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu.

Menurut teori Bandura (1986), *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya yang dapat mendorongnya untuk menjadi termotivasi dan sebagai jalan individu tersebut untuk bertindak sehingga dapat menjadi sukses melakukan suatu pekerjaan tertentu.

b. Hope

C. Rick Snyder, seorang professor psikologi klinis University of Kansas mendefinisikan *hope* sebagai kondisi motivasi positif yang didasari oleh interaksi akan perasaan sukses (1) *agency (goal-directed energy)* dan (2) *pathways (planning to meet goals)*.

Hope melibatkan *willpower* dan *waypower*. *Willpower* adalah suatu dimensi penting karena dapat memicu motivasi dan menjaga energi seseorang untuk mencapai tujuannya. Sedangkan *waypower* merupakan rencana alternatif hasil pemikiran seseorang untuk mencapai tujuannya.

Penelitian Snyder (dalam Luthans, Youssef dan Avolio, 2007) mendukung ide bahwa *hope* merupakan suatu kognitif

atau proses berpikir dimana individu mampu menyusun kenyataan dengan tujuan dan harapan yang menarik atau menantang sehingga pada akhirnya mendapatkannya dengan cara determinasi *selfdirected*, energi, dan persepsi kontrol internal.

c. Optimism

Martin Seligman (dalam Luthans, Youssef dan Avolio, 2007) mendefinisikan *optimisme* sebagai model pemikiran dimana individu mengatribusikan kejadian positif ke dalam diri sendiri, bersifat permanen, dan penyebabnya bersifat *pervasive*, dan di lain hal menginterpretasikan kejadian negatif kepada aspek eksternal, bersifat sementara atau temporer, dan merupakan faktor yang disebabkan oleh situasi tertentu.

Secara konseptual, *optimisme* menginterpretasikan peristiwa buruk yang disebabkan oleh pihak eksternal (bukan salah saya), bersifat tidak stabil (hanya terjadi sekali saja), dan merupakan kejadian spesifik (saat ini). Sedangkan pesimis menginterpretasikan kebalikannya, yaitu peristiwa yang disebabkan oleh pihak internal, bersifat stabil dan merupakan kejadian global (Peterson, 2000; Seligman, 1998a dalam Larson dan Luthans, 2006). Dalam penelitian ini, pengertian optimis menggambarkan keyakinan bahwa sesuatu yang baik akan diperoleh.

Beberapa hal positif yang dihasilkan dari *optimisme* adalah seperti kesehatan fisik dan mental, *well-being*, *coping* yang efektif untuk situasi sulit dalam hidup, penyembuhan dari penyakit dan obat-obatan, kepuasan hidup, dan “*authentic happiness*”. Dalam dunia kerja, *optimisme* ini juga berhubungan secara positif kepada hal-hal yang memuaskan seperti *workplace performance* dan performa di berbagai aspek kehidupan seperti pendidikan, olahraga dan politik. Sedangkan untuk hal yang negatif yang dapat dihasilkannya adalah seperti depresi, penyakit fisik dan rendahnya performa di setiap bidang kehidupan.

d. Resiliency

Resiliency didefinisikan sebagai kapasitas psikologis seseorang yang bersifat positif, dengan menghindarkan diri dari ketidakbaikan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Luthans, 2002 dalam Larson, 2006). Berbeda dengan *self-efficacy*, *hope*, dan *optimism* yang lebih bersifat proaktif, *resiliency* dari seseorang lebih bersifat reaktif, yang terjadi ketika seseorang berhadapan dengan perubahan, ketidakbaikan, atau ketidakpastian (Block dan Kremen, 1996 dalam Larson, 2006).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Aspek-Aspek *Psychological Capital*

a. *Self-efficacy*

Menurut Bandura (dalam Anwar, 2009) ada beberapa hal yang mempengaruhi *Self efficacy*, antara lain:

1) Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2) Jenis Kelamin

Perbedaan *gender* juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibanding dengan pria yang bekerja.

3) Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah

individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4) Insentif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan seseorang.

5) Status Atau Peran Individu

Dalam Lingkungan Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6) Informasi Tentang Kemampuan Diri

Individu akan memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

b. Hope

Weil (2000) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi harapan, yaitu:

1) Dukungan Sosial

Harapan memiliki kaitan erat dengan dukungan sosial. Dalam penelitiannya mengenai pasien yang menderita penyakit kronis (Releigh dalam Weil, 2000) mengatakan bahwa keluarga dan teman pada umumnya diidentifikasi sebagai sumber harapan untuk penderita penyakit kronis dalam beberapa aktivitas seperti mengunjungi suatu tempat, mendengarkan, berbicara, dan memberikan bantuan secara fisik. Hert (dalam Weil, 2000) mengidentifikasi pertahanan hubungan peran keluarga sebagai sesuatu yang penting bagi tingkat harapan dan coping. Sebaliknya, kurangnya ikatan sosial diatribusikan sebagai hasil kesehatan yang lebih buruk seperti peningkatan *morbidity* dan kematian awal. Individu mengekspresikan perasaan tidak berdaya ketika mereka tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain.

2) Kepercayaan Religius

Kepercayaan religius dan spiritual telah diidentifikasi sebagai sumber utama harapan dalam beberapa penelitian. Kepercayaan religius dijelaskan sebagai kepercayaan dan keyakinan seseorang pada hal positif atau menyadarkan individu

pada kenyataan bahwa terdapat sesuatu atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk situasi individu saat ini. Spritual merupakan konsep yang lebih luas dan terfokus pada tujuan dan makna hidup serta keterkaitan dengan orang lain, alam, ataupun dengan Tuhan (Reed dalam weil, 2000). Releigh menyatakan bahwa kegiatan religius merupakan strategi kedua yang paling umum untuk mempertahankan harapan dan juga sebagai sumber dalam mendukung harapan pada pasien dengan penyakit kronis.

3) Kontrol

Mempertahankan kontrol merupakan salah satu bagian dari konsep harapan. Mempertahankan kontrol dapat dilakukan dengan cara tetap mencari informasi, menentukan nasib sendiri, dan kemandirian yang menimbulkan perasaan kuat pada harapan individu. Kemampuan individu akan kontrol juga dipengaruhi *self efficacy* (Venning, dkk. dalam Weil, 2000) yang dapat meningkatkan persepsi individu terhadap kemampuan akan kontrol.

Harapan dapat dikorelasikan dengan keinginan dalam kontrol, kemampuan untuk menentukan, menyiapkan diri untuk melakukan antisipasi terhadap stress, kepemimpinan, dan menghindari ketergantungan. Penelitian menunjukkan bahwa harapan memiliki hubungan yang positif dengan persepsi seseorang mengenai sumber internal dalam kontrol memiliki

harapan bahwa mereka dapat mengontrol nasib mereka sendiri. Sebaliknya, individu yang memiliki sumber kontrol eksternal berharap untuk dikontrol oleh kekuatan atau paksaan yang berasal dari luar dirinya.

c. *Optimism*

Terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi *optimism* (Idham, 2011):

1. Pesimistik, sebagian orang mengatakan mereka mampu berpikir lebih positif namun pemikiran mereka terkadang terketuk oleh sifat pesimistik sehingga untuk merubahnya menjadi optimis dapat dimulai dari tindakan yang ditetapkan sendiri.
2. Pengalaman bergaul dengan orang lain dan lingkungan sekitar membentuk kemampuan untuk mengagumi daya tarik yang dimiliki orang lain sehingga membantu mereka memperoleh *optimisme*.
3. Prasangka, prasangka hanyalah prasangka, hal tersebut bisa menjadi fakta dan bisa pula tidak.

Pesimis, prasangka dan pengalaman bergaul dengan orang lain menjadi faktor bagi seseorang untuk tidak larut dengan pesimis dan prasangka buruk mereka dan selalu berpusat pada pemikiran positif yang dapat membangunnya.

d. *Resiliency*

Everall Robin (2006) memaparkan tiga faktor yang mempengaruhi *resiliency*, antara lain sebagai berikut:

1) Faktor Individual

Faktor individual meliputi kemampuan kognitif individu, konsep diri, harga diri, dan kompetensi sosial yang dimiliki individu. Keterampilan kognitif berpengaruh penting pada *resiliency* individu. Intelegensi minimal rata-rata dibutuhkan bagi pertumbuhan *resiliency* pada diri individu karena *resiliency* sangat terkait erat dengan kemampuan untuk memahami dan menyampaikan sesuatu lewat bahasa yang tepat, kemampuan membaca, dan komunikasi non verbal. *Resiliency* juga dihubungkan dengan kemampuan untuk melepaskan pikiran dari trauma dengan menggunakan fantasi dan harapan-harapan yang ditumbuhkan pada diri individu yang bersangkutan.

2) Faktor Keluarga

Faktor keluarga meliputi dukungan yang bersumber dari orang tua, yaitu bagaimana cara orang tua untuk memperlakukan dan melayani anak. Selain dukungan dari orang tua struktur keluarga juga berperan penting bagi individu.

3) Faktor Komunitas

Faktor komunitas meliputi kemiskinan dan keterbatasan kesempatan kerja. Kemiskinan merupakan keadaan dimana

terjadi ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat berlindung, pendidikan, dan kesehatan. Kemiskinan dapat disebabkan oleh kelangkaan alat pemenuh kebutuhan dasar, ataupun sulitnya akses terhadap pendidikan dan pekerjaan. Pada umumnya di negara Indonesia penyebab-penyebab kemiskinan diantaranya laju pertumbuhan penduduk, angkatan kerja, distribusi pendapatan dan pemerataan pembangunan, tingkat pendidikan yang rendah, kurangnya perhatian dari pemerintah.

Keterbatasan kesempatan kerja merupakan suatu keadaan dimana kurangnya peluang setiap penduduk di suatu negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Keadaan tersebut dapat diakibatkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu terhadap suatu jenis pekerjaan tertentu. Faktor pendidikan juga mempengaruhi setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Keterbatasan kesempatan kerja juga memicu munculnya pengangguran sebagai masalah sosial. Kemiskinan dan keterbatasan kesempatan kerja merupakan kategori masalah sosial ekonomi yang bersifat komunitas.

4. *Psychological Capital* dalam Perspektif Islam

Seperti definisi dari *psychological capital* yang mengacu pada sebuah kondisi perkembangan *psychological state positive* dari

seseorang. Penerapan *psychological capital* pada kehidupan sehari-hari juga dijelaskan pada Ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

Dalam Al-Qur'an Surah Fussilat Ayat 30 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : “*Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”* (Fussilat: 30).

Selanjutnya dalam Surah Al- Baqarah Ayat 128:

رَبَّنَا وَاجْعَلْنَا مُسْلِمِينَ لَكَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِنَا أُمَّةً مُسْلِمَةً لَكَ وَأَرِنَا مَنَاسِكَنَا وَتُبْ عَلَيْنَا إِنَّكَ أَنْتَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ

Artinya : “*Ya Tuhan kami, jadikanlah kami orang yang berserah diri kepada-Mu, dan anak cucu kami (juga) umat yang berserah diri kepada-Mu dan tunjukkanlah kepada kami cara-cara melakukan ibadah (haji) kami, dan terimalah tobat kami. Sungguh, Engkaulah Yang Maha Penerima tobat, Maha Penyayang”.* (Al-Baqarah: 128).

Dan di jelaskan pula dalam Al-Qur'an Surah Yunus Ayat 7 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ لَا يَرْجُونَ لِقَاءَنَا وَرَضُوا بِالْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاطْمَأْنَنُوا بِهَا وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آيَاتِنَا غَافِلُونَ

Artinya : “*Sesungguhnya orang-orang yang tidak mengharapkan (tidak percaya akan) pertemuan dengan Kami, dan merasa puas dengan kehidupan dunia serta merasa tenteram dengan (kehidupan) itu, dan orang-orang yang melalaikan ayat-ayat Kami”.* (Yunus: 7)

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwasannya Allah SWT memerintahkan umatnya untuk tetap kondisi perkembangan *psychological state positive* dari seseorang. Sesuai dengan aspek-aspek yang telah dijelaskan diatas yaitu *self-efficacy* yang menggambarkan kekuatan dari kepercayaan bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu, *hope* yang dapat memicu motivasi dan menjaga energi seseorang untuk mencapai tujuannya, *optimism*, dan *resiliency* dengan menghindarkan diri dari ketidakbaikan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab.

C. Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2010) mengatakan bahwa *work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002). Ketiga kategori tersebut merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang cenderung tinggi maupun rendah dapat diketahui melalui aspek *work engagement* yang telah disimpulkan oleh peneliti. Aspek-aspek *work engagement* meliputi *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

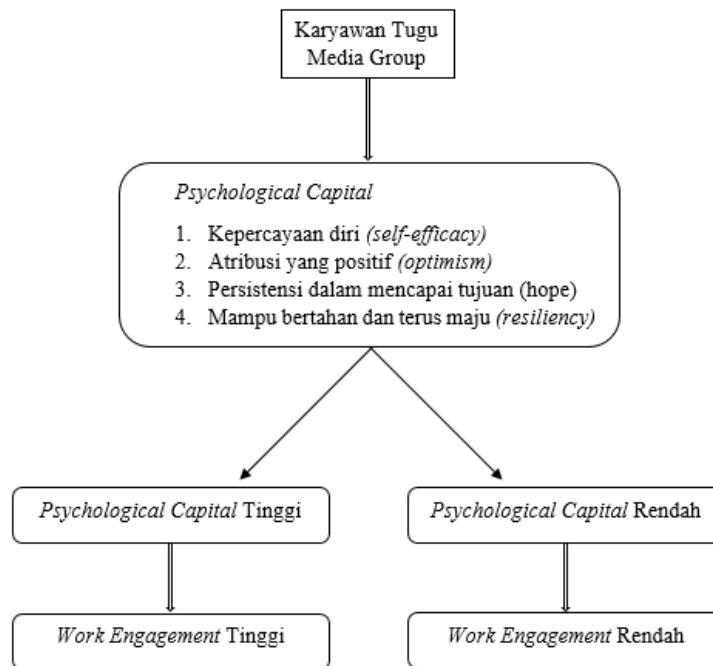
Demerouti dan Bakker (2010) menyebutkan bahwa salah satu faktor pendorong work engagement adalah *personal resources*, dimana *personal resources* sendiri memiliki dimensi yang sama dengan *psychological capital* yang mendorong seseorang menjadi terlibat dengan pekerjaannya (*work engagement*). Budiharjo (2014) menyatakan bahwa perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan dengan *psychological capital* yang kuat akan membuat karyawan berkomitmen kuat dengan pekerjaannya. Karyawan akan bersemangat dan senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka tidak memikirkan waktu kerja dan rewards yang diterima.

Psychological Capital merupakan keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang ditandai oleh *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* untuk mencapai sukses (Luthans, Youssef & Avolio 2007). Menurut Luthans, individu dengan *PsyCap* yang tinggi dapat beradaptasi dan fleksibel dalam memutuskan sesuatu untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. *Psychological capital* juga membantu karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan yang lebih tinggi di dalam pekerjaannya.

Psychological capital memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi akan memiliki keterikatan terhadap pekerjaan yang cenderung meningkat. Begitupun sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki *psychological capital* yang rendah akan diikuti dengan keterikatan kerja yang rendah pula.

D. Kerangka Berfikir

Gambar 3. 1 Kerangka Berfikir



E. Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* (X) terhadap *work engagement* (Y) Karyawan Tugu Media Group.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif merupakan metode yang memiliki fungsi untuk menguji dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan berupa angka-angka melalui proses statistik (Cresswell, 2019).

Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif dengan rancangan penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh peneliti berupa angka-angka. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari ketergantungan pengujian pengaruh variable *dependen* (variabel terikat) terhadap satu atau lebih variabe *independen* (variable bebas).

B. Identifikasi Variabel Kuantitatif

Menurut Azwar (2017) variabel penelitian merupakan suatu objek yang memiliki variasi tertentu, yang pemilihannya berdasarkan pengkajian terlebih dahulu oleh peneliti dengan tujuan memperoleh informasi secara benar dan dapat dibuat suatu kesimpulan. Terdapat dua penelitian dalam satu penelitian dalam sebuah penelitian, meliputi:

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas juga dapat mempengaruhi variabel terikat dan memiliki hubungan positif atau negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Psychological Capital*.

2. Variabel Terikat (*dependen*)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *Work Engagement*.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristi-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2017). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. *Psychological Capital*

Psychological Capital merupakan keadaan perkembangan psikologi positif yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan mampu mengatribusikan hal positif yang dimilikinya sehingga mampu menghadapi masalah dan kesulitan yang dilaluinya ketika bekerja. *Psychological Capital* diukur melalui aspek *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*.

2. *Work Engagement*

Work engagement merupakan suatu kondisi dimana karyawan Tugu Media Group memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan, keterlibatan penuh pada pekerjaan yang dilakukan, yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan dalam bekerja. *Work Engagement* karyawan diukur menggunakan menggunakan aspek *vigor, dedication* dan *absorption*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek, keduanya memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan kemudian akan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tugu Media Group yang berjumlah 39, terdiri dari:

No.	Jabatan	Distribusi
1.	Direktur	1
2.	Chief Product, Data, And Social Media	1
3.	Editor	3
4.	Staff Marketing	3
5.	Staff Administrasi	1
6.	Reporter	12
7.	Marketing	3
8.	General Manager	1
9.	Redaktur	2
10	Presenter	1
11.	Desain Grafis	2
12.	Pimpinan Redaksi	1
13.	Biro-biro (Madiun Raya, Trenggalek, Madura)	3
14.	Penasihat Hukum	1
15.	Kepala Devisi Pengembangan dan Bisnis	1
16.	Koordinator Liputan	1
17.	Staff Umum	1
18.	Fotografer	1
Jumlah		39

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) yang mengatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

E. Tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tahapan yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu :

1. Tahap Pra Penelitian

Peneliti melakukan observasi dan wawancara awal guna untuk mendapatkan fenomena permasalahan di lapangan yang akan dibuat judul penelitian. Setelah mendapatkan judul dan fenomena penelitian, kemudian peneliti mulai menyusun proposal skripsi.

2. Tahap Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan menggunakan skala penelitian terbuka yang disebarkan kepada grup karyawan atau melalui personal chat. Guna memperoleh data terkait tinggi rendahnya tingkat *psychological capital* karyawan dan tingkat *work engagement* karyawan.

3. Tahap Analisis Penelitian

- a. Peneliti mengecek kembali skala yang sesuai dan dapat dianalisis.
- b. Peneliti melakukan analisis hasil menggunakan program SPSS.
- c. Setelah pengolahan data di SPSS peneliti melakukan interpretasi hasil analisis serta pembahasannya.
- d. Analisis terkait data statistik dan angket terbuka berbentuk deskriptif

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Skala

Skala merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif jika dibuat untuk proses pengukuran yang disajikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuisioner kepada responden untuk mengetahui jawabannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala psikologi untuk mengukur tingkat *psychological capital* dan *work engagement* karyawan Tugu Media Group dengan berdasarkan teori yang telah dijelaskan diatas.

Penelitian ini menggunakan jawaban skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang mengenai sebuah fenomena sosial. Dalam skala likert terdapat dua bentuk pertanyaan yaitu, bentuk pertanyaan positif (*favorabel*) yang digunakan untuk mengukur skala positif dan bentuk pertanyaan negatif (*unfavorable*) yang digunakan untuk mengukur skala negatif. Dalam skala likert terdiri dari 4 jawaban yang nantinya responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan responden. Pertanyaan positif (*favorabel*) diberi skor 4,3,2,1 yang dimulai dari SS, S, TS, STS. Sedangkan bentuk pertanyaan negatif (*unfavorable*) diberi skor 1, 2, 3, 4 dimulai dari SS, S, TS, STS. Dan identitas responden berbentuk demografis seperti; usia, dan jenis kelamin. Menggunakan demografis karena untuk mendukung indikator-indikator dalam pencarian data yang diinginkan oleh peneliti (Pranatawijaya, Widiatry, Priskila & Putra 2019).

Tabel 3. 1 Nilai Skoring

Aitem	Skor Jawaban			
	SS	S	TS	STS
Favorabel	4	3	2	1
Unfavorabel	1	2	3	4

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat

dilakukan secara langsung (tatap muka) atau dilakukan secara online menggunakan telepon atau media lain. Wawancara sebagai studi pendahuluan yang bertujuan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti oleh peneliti atau digunakan untuk mengetahui hal-hal kecil dari responden yang lebih detail atau mendalam (Azzahro, 2015). Disini peneliti melakukan wawancara secara langsung (tatap muka) kepada Direktur Tugu Media Group untuk menggali data awal yaitu mencari permasalahan di lapangan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan dokumen-dokumen sebagai bukti yang akurat dari sumber informasi khusus dari tulisan, wasiat, buku atau arsip kegiatan. Dalam hal ini termasuk kegunaan arsip perpustakaan dan kepustakaan. Disini dokumen yang digunakan yaitu data-data terkait Tugu Media Group. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang Visi dan Misi Tugu Media Group.

G. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen atau disebut dengan alat pengumpul data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Data yang telah terkumpul akan dideskripsikan dan dilampirkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian. Instrumen sangat menentukan mutu suatu penelitian dan instrumen berfungsi untuk mengungkap fakta menjadi data. Untuk mengumpulkan data peneliti dapat

menggunakan instrumen yang telah disusun oleh peneliti terdahulu atau menggunakan instrumen yang dibuat sendiri (Pudji, 2002).

1. Skala *Psychological Capital*

Tabel 3. 2 Skala Psychological Capital

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favo	Unfavo	
<i>Psychological Capital</i>	<i>Self-Efficacy</i>	Kepercayaan diri dan kemampuan mengerahkan motivasi	1, 5, 9		3
		Kemampuan melakukan tindakan dalam tugas spesifik	13, 17, 21		3
	<i>Hope</i>	Proses berpikir, kemampuan menyusun strategi, energi positif dan persepsi kontrol internal.	2, 6, 10, 14, 18, 22		6
		<i>Optimism</i>	Harapan baik	3, 11	7, 15
	Memiliki motivasi tinggi		19		1
	Kejadian Positif		23		1
	<i>Resiliency</i>	Inividu dapat bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman yang negatif	8	4	2
		Dapat beradaptasi kembali dengan adanya perubahan stress yang dihadapi	12, 16, 20, 24		4
	Jumlah			21	3

2. Skala *Work Engagement*

Tabel 3. 3 Skala *Work Engagement*

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favo	Unfavo	
<i>Work Engagement</i>	<i>Vigor</i>	Tingkat energi dan ketahanan yang tinggi	1,4, 7, 10, 13		5
		Tekun dalam menghadapi kesulitan	16		1
	<i>Dedication</i>	Memperoleh rasa kebermaknaan dari pekerjaan	2		1
		Perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan	5, 8		2
		Merasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan	11, 14		2
	<i>Absorption</i>	Bahagia dalam pekerjaan yang dilakukan	3, 6, 9, 12		4
		Memiliki kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan	15, 17		2
	Jumlah			17	

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan kemampuan suatu tes untuk mengukur secara akurat variabel yang akan diukur. Analisis validitas digunakan untuk menguji kelayakan isi instrumen. Suatu tes akan dinyatakan valid jika dapat mengukur secara akurat apabila instrumen tersebut dapat bekerja sesuai fungsi ukur atau memberikan hasil ukur sesuai dengan apa yang

menjadi tujuan dari penelitian tersebut. Selain itu, uji validitas difungsikan untuk mengungkap data dengan tepat serta untuk mendeskripsikan gambaran guna mendapatkan kumpulan data yang akurat. Setelah data dinyatakan valid dan memenuhi syarat penelitian, maka pengambilan data dapat dilaksanakan. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*, validitas konstruk merujuk kepada penilaian terkait aspek penelitian yang digunakan dalam pengukuran. Validitas ini berkaitan dengan kemampuan alat ukur dalam mengukur kosntruk penelitian. Proses uji validitas membutuhkan bantuan *SPSS* versi 26.00. tingkat validitas yang tinggi mencerminkan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Azwar, 2015).

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu atau diuji secara berulang-ulang. Suatu variabel dikatakan reliabel jika mencapai nilai *Cronbach* Alpha $> 0,6$. Maka skala tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 3. 4 Klasifikasi Nilai Reliabilitas

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00-0,20	Sangat Lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,60	Cukup
0,61-0,80	Tinggi
0,81-1,00	Sangat Tinggi

I. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa atau mengklarifikasi apakah sebaran yang diselidiki telah memenuhi asumsi normalitas atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Shapiro-Wilk* dengan bantuan SPSS 26.00 dikarenakan responden berjumlah kurang dari 50 orang. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Ghozali sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika ada data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk memastikan apakah data yang dimiliki sesuai garis linear atau tidak. Uji linear dilakukan untuk mengetahui variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen. Data penelitian dikatakan linear nilai taraf signifikan $<0,05$. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan *SPSS* versi 26 *for windows*.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan peneliti berupa angka-angka. Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel, data yang diperoleh berasal dari penskoran dari hasil jawaban responden. Analisis deskripsi berkaitan dengan kategorisasi data, dimana bertujuan untuk mengelompokkan individu pada jenjang tertentu berdasarkan suatu kontinum yang sesuai dengan atribut yang diukur. Data mentah yang diperoleh penelitian akan diolah menjadi beberapa tahapan :

a. Mean

Rumus untuk mencari nilai mean sebagai berikut,

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \sum aitem$$

Keterangan:

μ : Mean

$i \text{ Max}$: Skor tertinggi item

$i \text{ Min}$: Skor terendah item

Σ : Jumlah keseluruhan aitem dalam skala

b. Standart Deviasi

Rumus mencari standar deviasi sebagai berikut,

$$SD = \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min})$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

i Max : Skor tertinggi item

i Min : Skor terendah item

c. Kategorisasi Data

Setelah mendapatkan nilai mean dan standar deviasi, maka langkah selanjutnya yaitu pengkategorisasian data. Kategorisasi data merupakan pengelompokan data masing-masing subjek pada tingkat tertentu.

Tabel 3. 5 Kategorisasi Data

No.	Kategori	Interpretasi
1.	Tinggi	$X > (\mu + 1.SD)$
2.	Sedang	$(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$
3.	Rendah	$X < (\mu - 1.SD)$

Keterangan :

X : Raw score skala

μ : Mean

SD : Standar Deviasi

3. Uji Hipotesis

Analisis regresi sederhana digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat

yang bersifat linier. Model regresi sederhana dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas sudah diketahui. Analisis regresi sederhana juga digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel apakah negatif atau positif. Rumus analisis regresi linear sebagai berikut :

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Variabel Terikat)

X : Variabel Independen (Variabel Bebas)

a : Konstanta (Nilai dari Y jika X=0)

b : Koefisien regresi (Pengaruh Positif atau negatif)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian

1. Tugu Media Group

Portal berita Tugu Malang (tugumalang.id) merupakan media siber di bawah naungan Tugu Media Group, dengan Badan Hukum PT. Tugu Media Komunikasindo, yang beralamat di Jalan Dirgantara A1 Nomor 12B Kota Malang. Tugumalang.id berdiri dengan mengusung semangat “Merawat Malang Raya”. Media ini hadir dengan karya jurnalistik yang memihak pada kepentingan publik, menyemai demokrasi, dan menumbuhkan semangat literasi. Tugu Malang terus berkembang dan menjadi pilihan tepat investasi bisnis anda.

Lahir di Kota Malang, tugumalang.id saat ini sudah hadir di berbagai daerah di Malang. Irham Thoriq sebagai *Chief Executive Officer* (CEO) yang membangun tugumalang.id bersama anak-anak muda di Malang, memiliki pengalaman jurnalistik sejak menjadi wartawan nasional. Pemimpin Redaksi tugumalang.id Nurcholis MA Basyari juga merupakan wartawan senior, pengurus pusat Persatuan Wartawan Indonesia (PWI), dan penguji kompetensi wartawan di Dewan Pers.

Badan Hukum tugumalang.id PT. Tugu Media Komunikasindo terdaftar di Kementrian Hukum dan Ham (Kemenkumham) RI dengan Nomor AHU-0034204.AH.01.02 tahun 2021. Adapun Nomor Induk Berusaha (NIB) tugumalang.id adalah 9120115250554 dan NPWP

PT.Tugu Media Komunikasindo adalah 92 911.541.8-652.000. Tugu Malang juga terverifikasi Dewan Pers dengan Nomor 786/DP-Verifikasi/K/IX/2021.

2. Visi Misi dan Tujuan

Visi dan misi Tugu Malang termanifestasikan dalam tindakan sesuai jargon “Merawat Malang Raya”. Berpihak pada kepentingan publik, menyemai demokrasi, dan menumbuhkan semangat literasi. Tugumalang.id ingin menjaga dan merawat kearifan lokal, mengawal proses kreatif, dan ikut andil mendidik generasi bangsa.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Pengambilan data dilaksanakan di Tugu Media Group, pada Karyawan dan pengambilan data dilakukan secara *online* dengan penyebaran skala penelian melalui google form. Penyebaran dimulai pada tanggal 19 Agustus 2022 – 9 September 2022

2. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Tugu Media Group. Jumlah subjek penelitian ini adalah 39 yang merupakan jumlah populasi yang berasal dari Tugu Malang dan Tugu Jatim yang merupakan perusahaan media dibawah naungan Tugu Media Group.

C. Hasil Penelitian

1. Validitas dan Reabilitas

a. Validitas

Validitas merupakan kemampuan suatu tes untuk mengukur secara akurat variabel yang akan diukur. Analisis validitas digunakan untuk menguji kelayakan isi instrumen. Suatu tes akan dinyatakan valid jika dapat mengukur secara akurat apabila instrumen tersebut dapat bekerja sesuai fungsi ukur atau memberikan hasil ukur sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari penelitian tersebut. Selain itu, uji validitas difungsikan untuk mengungkap data dengan tepat serta untuk mendeskripsikan gambaran guna mendapatkan kumpulan data yang akurat. Setelah data dinyatakan valid dan memenuhi syarat penelitian, maka pengambilan data dapat dilaksanakan (Azwar, 2015).

Dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk diukur melalui validitas isi untuk mengetahui sejauh mana isi skala dapat mengukur hal yang seharusnya diukur. Validitas isi merupakan dasar dari validitas konstruk. Penelitian ini menggunakan CVR sebagai pendekatan validitas isi untuk mengetahui kesesuaian alat ukur dengan tujuan pengukuran yang diukur (Ihsan, 2015).

Tabel 4. 1 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli

Alternatif Jawaban	Skor
Relevan	1
Tidak Relevan	0

Lawshe dalam (Azwar,2012) menyatakan bahwa para ahli *Subject Matter Experts* (SME) diminta untuk menilai apakah item yang ada pada tes dapat mencapai tujuan pengukuran yang baik.

Tabel 4. 2 Daftar Nama Ahli Panel Content Validity Ratio

Nama	Pelaksanaan
Aprillia Mega Rosdiana	13 Juli 2022
Abdul Hamid Cholili	13 Juli 2022
Selly Chandra Ayu	15 Juli 2022
Novia Solichah	20 Juli 2022
Acsan Suseno	5 Agustus 2022

1) *Psychological Capital*

a) Hasil CVR

Berikut Blueprint skala *Psychological Capital* pada proses

CVR :

Tabel 4. 3 Blueprint Skala Psychological Capital saat proses CVR

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	
			Favo	Unfavo		
<i>Psychological Capital</i>	<i>Self- Efficacy</i>	Kepercayaan diri dan kemampuan mengerahkan motivasi	1*, 5*, 9*		3	
		Kemampuan melakukan tindakan dalam tugas spesifik	13*, 17*, 21		3	
	<i>Hope</i>	Proses berpikir, kemampuan menyusun strategi, energi positif dan persepsi kontrol internal.	2*, 6, 10*, 14*, 18*, 22*		6	
		<i>Optimism</i>	Harapan baik	3*, 11	7*, 15	4
	Memiliki motivasi tinggi		19*		1	
	Kejadian Positif		23		1	
	<i>Resiliency</i>	Inividu dapat bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman yang negatif	8*	4*	2	
		Dapat beradaptasi kembali dengan adanya perubahan stress yang dihadapi	12, 16, 20*, 24*		4	
	Jumlah			21	3	24

Ket: (*) Redaksi Kata (***) Aitem Gugur

Setelah proses CVR ada ahli yang menyarankan untuk redaksi kata atau kalimat pada beberapa item yang kurang tepat dalam penempatan bahasa yang baik. Redaksi kata dilakukan agar aitem tersebut masih bisa digunakan dalam proses penelitian. Dalam skala *psychological capital* tidak terdapat aitem yang gugur namun terdapat 17 aitem yang mengalami redaksi atau perubahan kata.

b) Hasil Uji Coba

Menurut Sugiyono, dalam analisis faktor yang dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor item dengan skor total. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka item soal angket

tersebut dinyatakan valid namun nika r -hitung $<$ r tabel maka item soal tersebut dinyatakan tidak valid. Dari uji validitas yang dilakukan pada skala *psychological capital* maka diperoleh sebagaimana berikut:

Tabel 4. 4 Validitas Skala *psychological capital*

Aitem	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	.606	0,316	Valid
2	.724	0,316	Valid
3	.712	0,316	Valid
4	.176	0,316	Unvalid**
5	.470	0,316	Valid
6	.473	0,316	Valid
7	.282	0,316	Unvalid**
8	.483	0,316	Valid
9	.696	0,316	Valid
10	.750	0,316	Valid
11	.489	0,316	Valid
12	.326	0,316	Valid
13	.630	0,316	Valid
14	.404	0,316	Valid
15	.491	0,316	Valid
16	.374	0,316	Valid
17	.595	0,316	Valid
18	.792	0,316	Valid
19	.487	0,316	Valid
20	.611	0,316	Valid
21	.502	0,316	Valid
22	.596	0,316	Valid
23	.540	0,316	Valid
24	.538	0,316	Valid

Ket: (*) Valid (**) Unvalid

Aitem dalam skala *psychological capital* terdiri 21 aitem favorable dan 3 unfavorable dengan jumlah 24 aitem. Hasil uji coba validitas dapat diketahui bahwa 2 aitem dinyatakan gugur, sehingga aitem keseluruhan menjadi 22.

2) *Work Engagement*

a) Hasil CVR

Berikut Blueprint skala *Work Engagement* pada proses CVR :

Tabel 4. 5 Blueprint Skala *Work Engagement* saat proses CVR

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favo	Unfavo	
<i>Work Engagement</i>	<i>Vigor</i>	Tingkat energi dan ketahanan yang tinggi	1*,4*, 7*, 10, 13*		5
		Tekun dalam menghadapi kesulitan	16*		1
	<i>Dedication</i>	Memperoleh rasa kebermanaan dari pekerjaan	2		1
		Perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan	5*, 8*		2
		Merasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan	11*, 14*		2
		<i>Absorption</i>	Bahagia dalam pekerjaan yang dilakukan	3*, 6*, 9, 12*	
	Memiliki kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan		15*, 17		2
	Jumlah			17	

Ket: (*) Redaksi Kata (**): Aitem Gugur

Setelah proses CVR ada ahli yang menyarankan untuk redaksi kata atau kalimat pada beberapa item yang kurang tepat

dalam penempatan bahasa yang baik. Redaksi kata dilakukan agar aitem tersebut masih bisa digunakan dalam proses penelitian. Dalam skala *work engagement* tidak terdapat aitem yang gugur namun terdapat 13 aitem yang mengalami redaksi atau perubahan kata.

b) Hasil Uji Coba

Menurut Sugiyono, dalam analisis faktor yang dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor item dengan skor total. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka item soal angket tersebut dinyatakan valid namun jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka item soal tersebut dinyatakan tidak valid. Dari uji validitas yang dilakukan pada skala *psychological capital* maka diperoleh sebagaimana berikut:

Tabel 4. 6 Validitas Skala

Aitem	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	.517	0,316	Valid
2	.562	0,316	Valid
3	.786	0,316	Valid
4	.281	0,316	Unvalid**
5	.571	0,316	Valid
6	.488	0,316	Valid
7	.407	0,316	Valid
8	.607	0,316	Valid
9	.570	0,316	Valid
10	.560	0,316	Valid
11	.753	0,316	Valid

12	.520	0,316	Valid
13	.647	0,316	Valid
14	.376	0,316	Valid
15	.442	0,316	Valid
16	.686	0,316	Valid
17	.506	0,316	Valid

Ket: (*) Valid (**) Unvalid

Aitem dalam skala *work engagement* sebanyak 17 aitem favorabel. Hasil uji coba validitas dapat diketahui bahwa 1 aitem dinyatakan gugur, sehingga aitem keseluruhan menjadi 16.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu atau diuji secara berulang-ulang. Suatu variabel dikatakan reliabel jika mencapai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Maka skala tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Perhitungan Reliabilitas menggunakan bantuan *SPSS 26.0 for windows*.

1) *Psychological Capital*

Adapun hasil uji reliabilitas skala *psychological capital* sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Statistik Reabilitas Skala Psychological Capital

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	22

Hasil Uji pada skala *psychological capital* adalah 0,889, dimana nilainya mendekati angka 1, maka skala ini reabilitasnya sangat tinggi dan dapat dikatakan reliabel karena mencapai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

2) *Work Engagement*

Uji reliabilitas skala *Work Engagement* sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Statistik Reabilitas Skala Work Engagement

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	16

Hasil Uji pada skala *work engagement* adalah 0,852, dimana nilainya mendekati angka 1, maka skala ini reabilitasnya sangat tinggi dan dapat dikatakan reliabel karena mencapai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

2. Faktor Utama Pembentuk Variabel

Faktor utama pembentuk setiap variabel berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

1) *Psychological Capital*

Faktor utama pembentuk variabel *Psychological Capital* berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

$$\text{a) } \textit{Self Efficacy} = \frac{775}{2796} = 0,28$$

$$\text{b) } \textit{Hope} = \frac{757}{2796} = 0,27$$

$$\text{c) } \textit{Optimism} = \frac{649}{2796} = 0,23$$

$$\text{d) } \textit{Resiliency} = \frac{615}{2796} = 0,22$$

Tabel 4. 9 Aspek Utama Pembentuk Psychological Capital

Aspek	Skor total aspek	Skor total variabel	Hasil
<i>Self Efficacy</i>	775	2796	28%
<i>Hope</i>	757		27%
<i>Optimism</i>	649		23%
<i>Resiliency</i>	615		22%

Berdasarkan pada tabel 4.9 diperoleh hasil faktor yang membentuk utama suatu variabel *Psychological Capital* yaitu *self efficacy* dengan skor sebesar 28%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan pekerjaan, menjadi termotivasi agar dapat sukses ketika melakukan suatu pekerjaan.

Selanjutnya aspek yang memiliki skor terendah yaitu pada aspek *resiliency* dengan skor sebesar 22%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kekurangan ketahanan ketika

berhadapan dengan perubahan, ketidakbaikan, atau ketidakpastian dalam pekerjaan.

2) *Work Engagement*

Faktor utama pembentuk variabel *Work Engagement* berdasarkan aspek yang telah ada *sebagai berikut*:

$$\text{a) } \textit{Vigor} = \frac{646}{2084} = 0,31$$

$$\text{b) } \textit{Dedication} = \frac{643}{2084} = 0,31$$

$$\text{c) } \textit{Absorption} = \frac{795}{2084} = 0,38$$

Tabel 4. 10 Aspek Utama Pembentuk *Work Engagement*

Aspek	Skor total aspek	Skor total variabel	Hasil
<i>Vigor</i>	646	2084	31%
<i>Dedication</i>	643		31%
<i>Absorption</i>	795		38%

Berdasarkan pada tabel 4.10 diperoleh hasil faktor yang membentuk utama suatu variabel *Work Engagement* yaitu *absorption* dengan skor sebesar 38%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *absorption* yang tinggi maka akan memberikan perhatian dan terlibat penuh dalam pekerjaan, serta merasa dirinya sulit dipisahkan dari pekerjaan.

Aspek yang memiliki skor rendah yaitu aspek *vigor* dan *dedication* dengan skor sebesar 31%. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya ketahanan karyawan ketika menghadapi

kesulitan dalam pekerjaan, serta kurangnya perhatian dan ketertarikan dalam menjalankan pekerjaan.

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data pada variabel *psychological capital* (x) dan *work engagement* (y). Uji normalitas ini menggunakan bantuan SPSS dengan teknik one sample *Shapiro-Wilk Test*. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka distribusi data dikatakan normal dan jika nilai signifikansi $<0,05$ maka distribusi data dianggap tidak normal.

Tabel 4. 11 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Psychological Capital	.110	39	.200*	.947	39	.068
Work Engagement	.110	39	.200*	.951	39	.091

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji normalitas menunjukkan nilai 0,068 dan 0,091. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansi $>0,05$ dan memenuhi kriteria normalitas.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk memastikan apakah data yang dimiliki sesuai garis linear atau tidak. Uji linear dilakukan untuk mengetahui variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen. Data penelitian dikatakan linear jika nilai taraf signifikan $>0,05$. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 26 for windows*.

**Tabel 4. 12 Uji Linieritas
ANOVA Table**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Work Engagement *	Between	(Combined)	807.890	18	44.883	4.407	.001
Psychological	Groups	Linearity	660.169	1	660.169	64.818	.000
Capital		Deviation from Linearity	147.721	17	8.689	.853	.626
Within Groups			203.700	20	10.185		
Total			1011.590	38			

Hasil Uji linieritas diperoleh nilai *Deviation form Linearity Sig* sebesar 0,626 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *Psychological Capital (X)* dan variabel *Work Engagement (Y)*

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan peneliti berupa angka-angka. Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing

variabel, data yang diperoleh berasal dari penskoran dari hasil jawaban responden. Analisis deskripsi berkaitan dengan kategorisasi data, dimana bertujuan untuk mengelompokkan individu pada jenjang tertentu berdasarkan suatu kontinum yang sesuai dengan atribut yang diukur.

Skor empirik merupakan data hasil perhitungan dari kuesioner yang berbentuk jumlah angka serta bertujuan untuk mengetahui tingkat rendah, sedang dan tingginya setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut hasil dari data skor empirik per variabel:

Tabel 4. 13 Deskripsi Skor Empirik

Variabel	Min	Max	Mean	St. Deviation
<i>Psychological Capital (X)</i>	59	88	71,6	7,4
<i>Work Engagement (Y)</i>	44	62	53.4	5,1

Skala *Psychological Capital* dalam penelitian ini memiliki hasil skor item minimal 59 dan maksimal sebesar 88 dengan mean sekitar 71,6 dan standar deviasi sebesar 7,4. Skala *Work Engagement* memiliki hasil skor item minimal 44 dan maksimal 62 dengan hasil mean 53,4 dan standar deviasi sebesar 5,1.

1) Deskripsi Kategorisasi Data

Setelah mendapatkan nilai mean dan standar deviasi, maka langkah selanjutnya yaitu pengkategorisasian data. Kategorisasi

data merupakan pengelompokan data masing-masing subjek pada tingkat tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skor hipotetik untuk kategorisasi data yang bertujuan untuk melihat posisi relatif kelompok terhadap alat ukur.

Tabel 4. 14 Kategorisasi Data

No.	Kategori	Rumus
1.	Tinggi	$X > (\mu + 1.SD)$
2.	Sedang	$(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$
3.	Rendah	$X < (\mu - 1.SD)$

Kategorisasi data dilakukan peneliti bertujuan untuk mengetahui tingkat kategorisasi pada variabel *psychological capital* dan *work engagement*.

a) *Psychological Capital*

Berdasarkan norma penggolongan, maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Kategorisasi Data

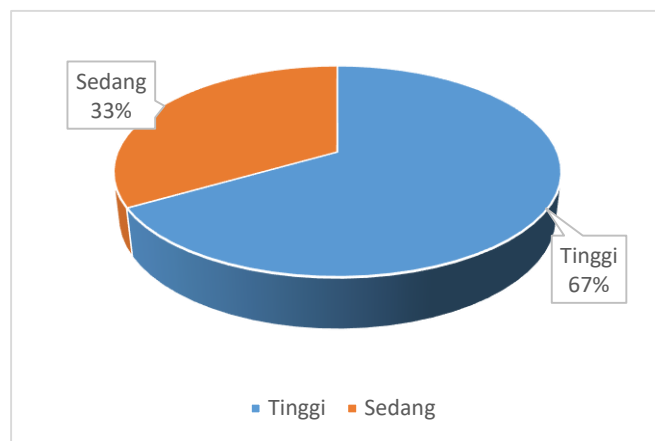
No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1	Tinggi	$X > 66$	26	66.7 %
2	Sedang	$45 \leq X \leq 66$	13	33.3 %
3	Rendah	$X < 45$	-	-

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, dapat dipastikan bahwa responden yang tergolong pada kategori tinggi adalah 26 orang dengan persentase 66.7% sedangkan pada

kategorisasi sedang terdapat 13 orang dengan persentase 33.3%.

Berikut adalah diagram kategorisasi dari variabel *Psychological Capital* :

Gambar 4. 1 Diagram *Psychological Capital*



Berdasarkan digram diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Karyawan Tugu Media Group, tergolong kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa *psychological capital* pada Karyawan memiliki arti tingkatan yang aman karena memiliki *psychological capital* yang tergolong tinggi

b) *Work Engagement*

Berdasarkan norma penggolongan, maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Kategorisasi Data

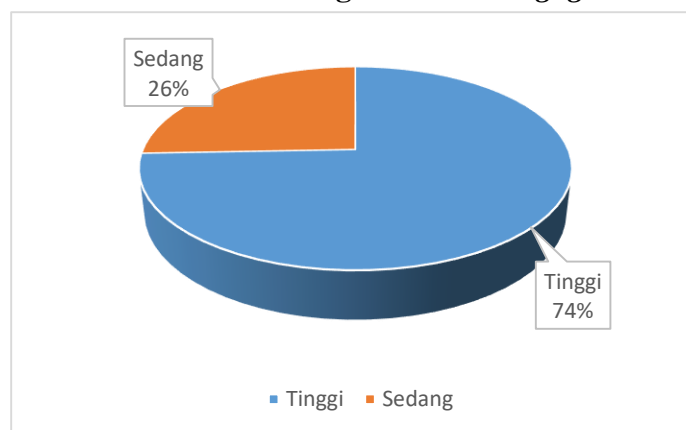
No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1	Tinggi	$X > 48$	29	74.4 %

2	Sedang	$33 \leq X \leq 48$	10	25.6 %
3	Rendah	$X < 33$	-	-

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, dapat dipastikan bahwa responden yang tergolong pada kategori tinggi adalah 29 orang dengan persentase 74.4 % sedangkan pada kategorisasi sedang terdapat 10 orang dengan presentase 25.6 %.

Berikut adalah diagram kategorisasi dari *Work Engagement*:

Gambar 4. 2 Diagram *Work Engagement*



Berdasarkan digram diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Karyawan Tugu Media Group, tergolong kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa *work engagement* pada Karyawan memiliki arti tingkatan yang aman karena memiliki *work engagement* yang tergolong tinggi.

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat yang bersifat linier. Model regresi sederhana dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas sudah diketahui. Analisis regresi sederhana juga digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel apakah negatif atau positif.

Rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$. Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat berpedoman pada output yang berada di tabel *Coefficient*.

Tabel 4. 17 Coefficient

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.470	4.819		2.795	.008
	Psychological Capital	.557	.067	.808	8.337	.000

a. Dependent Variable: Work Engagement

a = merupakan angka konstan. Dalam penelitian ini nilai a sebesar 13.470

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.557

Nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Psychological Capital* (X) berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (Y) sehingga persamaan regresinya yaitu $Y = 13.470 + 0.557 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi yaitu dengan cara melihat nilai signifikansi (Sig). dalam tabel diatas menunjukkan nilai (Sig) yaitu ,000 dapat ditarik kesimpulan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima terdapat pengaruh *Psychological Capital* (X) terhadap *Work Engagement* (Y) karena nilai (Sig) < dari 0,05.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Psychological Capital* (X) terhadap *Work Engagement* (Y) dalam analisis regresi linier sederhana, dapat berpedoman pada Rsquare atau R2.

Tabel 4. 18 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.643		3.082

a. Predictors: (Constant), Psychological Capital

b. Dependent Variable: Work Engagement

Dari output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,653. Dapat diartikan bahwa pengaruh *Psychological Capital* (X) terhadap *Work Engagement* (Y) adalah sebesar 65,3%, sedangkan 34,7% *work engagement* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

1. Tingkat *Psychological Capital* Karyawan Tugu Media Group

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mendefinisikan *Psychological Capital* merupakan keadaan perkembangan psikologi individu yang positif yang ditandai oleh adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang, atribusi yang positif (*optimism*) tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang, persistensi dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan (*hope*) untuk mencapai kesuksesan, dan ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan mengenai *psychological capital* diketahui bahwasanya tingkat *psychological capital* Karyawan Tugu Media Group tergolong sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil grafik diagram lingkaran yang menunjukkan bahwa Karyawan Tugu Media Group memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi.

Hal tersebut juga dapat dibuktikan dengan hasil kategorisasi data. Bahwa rata-rata Karyawan Tugu Media Group memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi, 66,7 % atau 26 orang masuk dalam kategori tinggi dan 33,3 % atau 13 orang masuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah

memiliki *psychological capital*. *Psychological capital* merupakan perilaku yang seharusnya dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan lingkungan perilaku organisasi yang positif dalam organisasi. Tingkat *Psychological Capital* pada Karyawan Tugu Media Group berkaitan dengan 4 dimensi *psychological capital* yang dijelaskan oleh Luthans, Youssef dan Avolio (2007) yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resiliency*.

Data dilapangan menunjukkan bahwa terdapat adanya tingkat *psychological capital* pada tingkat tinggi dan sedang yang dimiliki oleh karyawan, perilaku *psychological capital* yang ditunjukkan karyawan tugu media group ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendukung mulai dari jajaran direksi maupun rekan kerja. Hal ini merupakan pengaruh yang selaras dengan teori yang telah diuraikan diatas, dimana *psychological capital* tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi internal individu saja akan tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi eksternal, salah satunya yang ditemukan dilapangan adalah lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif juga akan memberikan dampak positif terhadap karyawan, sehingga mereka akan merasa aman dan nyaman, diakui, serta dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Data dilapangan juga menunjukkan bahwa tidak terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan karena alasan ketidaknyamanan terhadap pekerjaan.

Aspek *psychological capital* yang pertama yaitu *self-efficacy*, *self-efficacy* menggambarkan kepercayaan diri dari seseorang, ditandai oleh kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik. Karyawan yang memiliki rasa percaya diri, selalu memiliki pengharapan yang tinggi meskipun harapan atau cita-citanya belum terwujud. Hal ini diperkuat oleh pendapat Moorhead dan Griffin (dalam Khaerana, 2020) yang menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi meyakini bahwa mereka dapat berkinerja baik pada tugas tertentu. Sebaliknya, bagi orang-orang yang memiliki *self efficacy* rendah akan meragukan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas yang spesifik. *Self efficacy* pada Karyawan Tugu Media Group memberikan sumbangsih angka tertinggi dibandingkan dengan aspek *Psychological Capital* yang lain yakni sebesar 28%, hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Tugu Media Group memiliki kepercayaan diri yang tinggi, memiliki kemampuan untuk mengerahkan segala motivasi, memiliki kemampuan kognitif yang baik serta mampu melakukan tindakan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan.

Yang kedua yaitu *hope*, *hope* merupakan kondisi motivasi positif yang didasari oleh interaksi akan perasaan sukses (1) *agency (goal-directed energy)* dan (2) *pathways (planning to meet goals)*. Dari definisi ini, harapan melibatkan *willpower* dan *waypower*. *Willpower*

adalah suatu dimensi penting karena dapat memicu motivasi dan menjaga energi seseorang untuk mencapai tujuannya. Sedangkan *waypower* merupakan rencana alternatif hasil pemikiran seseorang untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya harapan yang dimiliki oleh karyawan, maka setiap karyawan berupaya untuk mencapai atau memenuhi harapannya tersebut (Suripto, 2015). *Hope* pada Karyawan Tugu Media Group memberikan sumbangsih angka sebesar 27%, hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Tugu Media Group memiliki kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri demi tercapainya tujuan atau harapan yang dimilikinya.

Yang ketiga yaitu *optimism*, *optimism* merupakan model pemikiran dimana individu mengatribusikan kejadian positif ke dalam diri sendiri, bersifat permanen, dan penyebabnya bersifat *pervasive*, dan di lain hal menginterpretasikan kejadian negatif kepada aspek eksternal, bersifat sementara atau temporer, dan merupakan faktor yang disebabkan oleh situasi tertentu. Optimisme ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena optimisme memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Wulandari, 2020). *Optimism* pada Karyawan Tugu Media Group memberikan sumbangsih angka yang masih tergolong rendah yakni sebesar 23%, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya keyakinan karyawan terhadap hal-hal baik yang akan diperolehnya, dan dikhawatirkan karyawan mengalami penurunan performa pada setiap aspek pekerjaan.

Dan yang terakhir yaitu *resiliency*, *resiliency* merupakan kapasitas psikologis seseorang yang bersifat positif, dengan menghindarkan diri dari ketidakbaikan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Karyawan dengan cepat dapat beradaptasi dengan sistem baru dan antusias untuk mempelajarinya sehingga tidak menghalangi pekerjaan untuk menyelesaikan target yang diberikan (Steven & Prihatsanti 2017). Akan tetapi *resiliency* pada Karyawan Tugu Media Group memberikan sumbangsih angka yang paling rendah yakni sebesar 22%, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya ketahanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Jika hal tersebut tidak segera ditangani dengan baik, maka dikhawatirkan diikuti dengan menurunnya ketekunan, semangat, dan juga konsentrasi pada karyawan.

2. Tingkat *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group

Work engagement merupakan perasaan positif, motivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan. *Work engagement* adalah keadaan kesejahteraan atau kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Schaufeli dan Bakker, 2004). *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai

dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002).

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan mengenai *work engagement* diketahui bahwasanya tingkat *work engagement* Karyawan Tugu Media Group tergolong sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil grafik diagram lingkaran yang menunjukkan bahwa Karyawan Tugu Media Group memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Hal tersebut juga dapat dibuktikan dengan hasil kategorisasi data bahwa Karyawan Tugu Media Group memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, 74,4 % atau 29 orang masuk dalam kategori tinggi dan 25,6 % atau 10 orang masuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki *work engagement*. *Work Engagement* yang tinggi pada karyawan dapat berdampak pada pertumbuhan dan produktivitas perusahaan serta kualitas kerja karyawan yang baik. Tingkat *work engagement* pada Karyawan Tugu Media Group berkaitan dengan 4 dimensi *work engagement* yang dijelaskan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Work engagement yang dijabarkan di atas selaras dengan data lapangan yang telah ditemukan, peneliti menemukan bahwasannya *work engagement* karyawan ditunjukkan dengan adanya hubungan

komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja, serta mereka mengetahui apa saja yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Hal ini juga dibuktikan dengan karyawan yang mampu mencurahkan ide kreatif serta terdapat hubungan timbal balik yang baik pada karyawan. Contoh dilapangan yang peneliti temukan, jika terdapat karyawan yang terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka rekan kerja lain akan mensupport dan membantu untuk menangani kesulitan-kesulitan tersebut.

Yang pertama yaitu *vigor*, *vigor* biasanya ditandai dengan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian dan ketekunan dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja cenderung menghasilkan performa yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nitisemito dalam Afrina, 2020). *Vigor* pada Karyawan Tugu Media Group memberikan sumbangsih angka sebesar 31%, hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan memiliki tingkat *vigor* yang tinggi, memiliki inisiatif dalam melakukan segala hal, memiliki rasa disiplin yang tinggi dan dapat diandalkan.

Yang kedua yaitu *dedication*, yang berarti bahwa karyawan merasa memiliki makna dan manfaat yang jelas dari pekerjaannya, merasa bangga dan merasa pekerjaannya menantang maupun mendapatkan

inspirasi dari pekerjaan yang dilakukan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang (Jung, 2019). *Dedication* pada Karyawan Tugu Media Group memberikan sumbangsih angka yang sama dengan aspek sebelumnya yaitu *vigor* sebesar 31%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat *dedication* yang tinggi, karyawan mampu menjalankan SOP serta mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan benar, serta menjaga performa yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan agar dapat memenuhi dan melampaui target yang sudah diberikan.

Dimensi yang terakhir yaitu *absorption*, yang biasanya ditandai dengan karyawan merasakan waktu berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja, sangat berkonsentrasi dan tekun ketika mengerjakan tugas. Tingkat Karyawan Tugu Media Group memiliki sumbangsih angka tertinggi yakni 38%. Karyawan memiliki konsentrasi yang penuh saat bekerja, sangat senang terhadap pekerjaan dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Karyawan yang senang akan pekerjaannya mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2002).

3. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group

Berdasarkan dari hasil uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif *psychological capital* terhadap *work engagement* Karyawan Tugu Media Group dapat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Hariyadi, M. H (2019) dimana penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan pada *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perkembangan positif karyawan maka akan tinggi pula keterikatan kerja.

Pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* Karyawan Tugu Media Group ditemukan sebesar 65,3%, sedangkan 34,7% *work engagement* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* menurut Watts (dalam Insan, M. Y, 2021) diantaranya yaitu faktor *job resource*, faktor *peers*, faktor komunikasi organisasi, faktor budaya kerja, dan faktor pengawasan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyadi (2019) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai konstan pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,584 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,341 yang berarti pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* karyawan adalah sebesar 34,1% dan

sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep JD-R Bakker dan Demerouti bahwa salah satu faktor pendorong *work engagement* adalah *personal resources*, dimana *personal resources* sendiri memiliki dimensi yang sama dengan *psychological capital* yang mendorong seseorang menjadi terlibat dengan pekerjaannya (*work engagement*). Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*-nya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement*-nya (Nugroho, 2013).

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwasanya terdapat pengaruh positif *psychological capital* terhadap *work engagement* Karyawan Tugu Media Group, dalam penelitian ini ada empat aspek *psychological capital* yang mempengaruhi *work engagement*. Yang pertama yaitu *self-efficacy*, *self-efficacy* menggambarkan kepercayaan diri dari seseorang, ditandai oleh kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik. Dari hasil analisis jawaban kuesioner responden membuktikan bahwasanya para Karyawan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, karyawan memiliki kemampuan dalam menghadapi situasi yang baru, serta memiliki kemampuan untuk mengarahkan segala motivasi, dan mampu melakukan tindakan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan. Keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk dapat melakukan

yang terbaik akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan (Ardi, Astuti, & Sulistyono, 2017). *Self efficacy* sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena dapat meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan, sehingga berdampak pada pertumbuhan produktivitas perusahaan serta meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.

Pada dimensi *hope* juga berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan tugu media group. Hal ini menunjukkan bahwa *hope* yang dimiliki karyawan tugu media group membuat mereka memiliki semangat yang tinggi dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dengan menemukan berbagai cara dalam mengatasi tantangan yang ada ketika bekerja. Sejalan dengan penelitian Othmand dan Nasurdin (2011) karyawan yang memiliki *hope* yang tinggi, dengan mudah dapat beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja, terus memberikan ide-ide kreatif, dan gigih dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja. Selain itu, menurut Snyder (2002), *hope* “menjadi sangat penting ketika seseorang menghadapi rintangan. *Agency* dalam *hope* membantu orang tersebut untuk menerapkan motivasi yang diperlukan ke jalur alternatif terbaik”.

Optimism merupakan sikap yang dimiliki oleh setiap individu untuk menghadapi suatu kejadian dengan memaknainya sebagai hal yang

positif, memiliki strategi yang diperlukan sebagai sarana untuk membantu individu dalam mencapai tujuannya. Seseorang dengan optimisme yang tinggi dapat digambarkan ketika seseorang dihadapkan dengan hal yang buruk, mereka menganggap hal tersebut hanyalah bersifat sementara, kemudian ketika mereka dihadapkan dengan suatu kejadian yang buruk dalam kehidupannya, mereka dapat menjelaskan peristiwa tersebut secara spesifik atau khusus, dan mereka memandang peristiwa baik yang datang akibat dari faktor dan usaha diri mereka sendiri bukan bersifat kebetulan (Hisbullah, 2021). Sikap *optimism* merupakan aspek penting yang harus dimiliki setiap karyawan dalam bekerja, dengan sikap tersebut karyawan mampu mengatur emosional yang positif, selalu mengharapkan yang terbaik ketika bekerja, dapat melihat sisi baik dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dan keterkaitan karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Priyatama, Zainuddin, dan Handoyono (2018) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel optimisme terhadap *work engagement* pada dosen Universitas Sebelas Maret, artinya pengaruh positif tersebut menunjukkan semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi pula *work engagement*.

Resiliency merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki individu dalam mengelola emosi, kemampuan bertahan, tidak mudah menyerah dalam menghadapi situasi yang dipenuhi tekanan, serta terus berusaha

beradaptasi dengan lingkungan dan bangkit dari situasi yang tidak menyenangkan ke situasi yang lebih baik (Prasetyo, 2021). Berdasarkan dari hasil penelitian pada Karyawan Tugu Media Group menunjukkan bahwa rendahnya tingkat *resiliency* pada karyawan ketika bekerja. Artinya, karyawan sulit untuk bangkit kembali ke keadaan semula setelah mengalami kejadian-kejadian sulit. Karyawan cenderung tidak tahan terhadap tekanan, dan pesimis melihat masa depan ketika mengalami situasi yang menekan.

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* karyawan Tugu Media Group maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*. *Self efficacy* merupakan aspek dari *psychological capital* yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan aspek yang lain. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Silaen (2019) yang menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan.

Psychological capital akan membentuk *work engagement* yang dapat memberikan timbak balik yang positif kepada organisasi. Dengan *psychological capital* dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa terikat dengan pekerjaan, maka karyawan akan menyatu dengan tugas atau pekerjaannya dan tidak terpengaruh oleh kondisi disekelilingnya. Individu yang memiliki

tingkat *psychological capital* tinggi cenderung memiliki energi dan melakukan segala upaya dalam kinerjanya walau dalam periode waktu yang lama (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011). Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*-nya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement*-nya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat *Psychological Capital* pada Karyawan Tugu Media Group berada pada kategori tinggi, dengan persentase 66,7% atau 26 karyawan. Hal ini sejalan dengan keadaan perkembangan psikologis karyawan dalam mengatribusikan hal positif yang dimilikinya sehingga mampu menghadapi masalah dan kesulitan yang dilalui ketika bekerja di Tugu Media Group.
2. Tingkat *Work Engagement* pada Karyawan Tugu Media Group berada pada kategori tinggi, dengan persentase 74,4% atau 29 karyawan. Hal ini sejalan dengan suatu kondisi psikologis karyawan yang memiliki rasa keterikatan, keterlibatan penuh pada pekerjaan yang dilakukan, yang nantinya akan berdampak pada produktivitas karyawan Tugu Media Group.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Tugu Media Group sebesar 65,3% sedangkan 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Semakin tinggi *psycholgical capital* maka semakin tinggi *work engagement* dan semakin rendah *psycholgical capital* maka semakin rendah *work*

engagement. *Psychological capital* akan membentuk *work engagement* yang dapat memberikan timbal balik positif pada organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang bersangkutan, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* dan *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan Tugu Media Group berada pada kategori tinggi yang memiliki dampak positif bagi karyawan dalam menjalani tugas/pekerjaan yang diberikan perusahaan. Maka karyawan diharapkan tetap mempertahankan *work engagement* dan *psychological capital* yang dimilikinya. Aspek *absorption* sebagai aspek yang berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat mempertahankan *absorption* yang dimiliki sedangkan aspek *work engagement* yang tergolong rendah adalah *vigor* dan *dedication*, peneliti berharap agar karyawan dapat dapat meningkatkan aspek tersebut. Membangun dan meningkatkan *psychological capital* (*self efficacy, hope, optimisme, resiliency*) dalam diri sendiri dapat menciptakan kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi perusahaan.

Sedangkan dalam variabel *psychological capital*, aspek *self efficacy* memiliki pengaruh terbesar, karyawan diharapkan dapat

mempertahankan kemampuannya untuk mengerahkan segala motivasi yang dimiliki, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan selama bekerja. Aspek *resiliency* merupakan aspek yang terendah, karyawan diharapkan dapat meningkatkannya dengan cara menghindarkan diri dari hal-hal negatif, konflik, serta kegagalan sehingga dapat menciptakan iklim yang positif ketika bekerja.

Karyawan dapat melatih diri untuk membuat target pekerjaan pribadi yang sekiranya mudah untuk diselesaikan oleh karyawan, misalnya membuat target untuk dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan sebelum *deadline* yang diberikan oleh atasan. Hal ini membuat karyawan terlatih untuk membuat perencanaan target di masa depan dan menjadi optimis dalam mencapainya. Apabila target tercapai, maka karyawan akan menjadi semakin bersemangat dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama untuk mengkaji lebih mendalam lagi mengenai topik *work engagement* yang disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan

(*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, I. (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 18(2), 68-77.
- Agama, K. *Qur'an Kemenag*. from Kementrian Agama website: <https://quran.kemenag.go.id/>
- Anwar, P.M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardi, V.T.P., Astuti, E.S., & Sulisty, M.C.W. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB)*, 52(1), 163-172.
- Avey, J.B., Reichard, R.B., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011) Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Management Departmen Faculty Publications*.
- Avey, James. B., Luthans, Fred., Smith, Ronda M., & Palmer, Noel F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over-time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–2.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi2)*. Pustaka Belajar
- Azzahro. (2015). Komitmen Organisasi Musyrif-musyrifah di Pusat Ma'had Al Jami'ah UIN Maliki Malang. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy. *American Psychologist*, 41, 1389-1391.
- Bukit, Malusa & Rahmat. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publisng.
- Creswell (2009) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications, University Of Nebraska Licoln

- Demerouti, E & Bakker, A, B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology* 15(3)
- Envick, Brooke R.. (2004). Beyond Human and social capital: The importance of positive psychological for entrepreneurial success. *Proceedings of The academy of Entrepreneurship*. 10 (2). 13-17.
- Everall, R.D., Altrows, K, J., & Paulson, B, L. (2006). Creating a Future: A study of Resilience in Suicidal female Adolescent. *Journal of Counseling & Development*. Vol. 84, 461-472.
- Froman, L. (2009). Positive Psychology in the Workplace. *Journal of Adult Development*. 17 (2). 59-69
- Halbesleben, J. R. (2010). *A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences*. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 8(1), 102-117
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Hisbullah, A.A., & Izzati, U.I. (2021) Hubungan Antara Optimisme Dengan Work Engagement Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5).
- Dale Carnegie. (2018, Januari 16). *INFOGRAFIS: Millenial ogah terlibat sepenuhnya di perusahaan?*. <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/infografis-millenial-ogah-terlibat-sepenuhnya-di-perusahaan/>
- Idham, Khalid. (2011). *Pengaruh Self Esteem dan Dukungan Sosial terhadap Optimism Hidup Penderita HIV/AIDS*. Fakultas Psikologi UIN Jakarta.
- Ihsan, H. (2015). Validitas Isi Alat Ukur Penelitian Konsep Dan Panduan Penilaiannya. *PEDAGOGIA Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(2).
- Insan, Y. Z., Batubara, S. S., & Wulandari. N. (2021). *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja Perawat Di Medan Pada Era Covid 19*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Jung, Y.Y., & Sembiring, J. (2019) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bandung Raya. *E-Proceeding of Management*, 6(1).
- Kahn, W.A. (1990) 'Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work'. *Academy of Management Journal*, Vol 33, 692-724.
- Khaerana. (2020) Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1).

- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. Working Paper Series No.19. Kingston University.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324
- Larson, M & Luthans, F. 2006. *Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes*. University of Nebraska
- Li, Y. (2019). Leadership styles and knowledge workers' work engagement: psychological capital as a mediator. *Current Psychology*, 38, 1152-1161.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior: 7th Edition*. McGraw-Hill Inc
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164
- Murnianita, F.B. (2012). *Pengaruh kepemimpinan terhadap employee engagement pada PT PLN (Persero) Pusdiklat*. Tesis. Universitas Indonesia.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192-202.
- Pace R. Wayne and Faules, Don F, 2000. "*Komunikasi Organisasi*". ROSDA.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128–137
- Prasetyo, Y. & Faranindya, H.H. (2021). Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Lapangan. *Jurnal Penelitian*, 5(2).
- Priyatama, A.N., Zainuddin, M. & Handoyo, S. (2018). The Influence of Self-Efficacy, Optimism, Hope and Resilience on Work Engagement: Role of Perceived Organizational Support as Mediator. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 7(1).
- Pudji. (2002). *Penyusunan dan Pengembangan Instrumen Penelitian*. 28
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job engagement: Why it's important and how to improve it*. Wiley Periodical, Inc.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamic of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (4), 655-684.
- Saks, Alan M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands.
- 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, 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.10-24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire : A Cross- National Study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B. & A.B. Bakker: 2001, 'Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids-en Gezondheidspsychologie' [*Work and well-being: Towards a positive Occupational Health Psychology*] .Gedrag & Organisatie, 229–253.
- Setiawan, O. D & Widjaja, D. C (2018). *Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya*. Universitas Kristen Petra.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17, Bumi Aksara.
- Simanjuntak, 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Snyder, C.R & Shane J. Lopez. 2002. *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press Inc.
- Steven, J.,& Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 160 – 169.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet.
- Suharianto & Nurlaila Effendy. (2015). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Experientia*, 3, 23-34.
- Suripto, T. (2015) Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Expectancy Theory Dalam Motivasi. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 5(2).

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Weil, C. M. (200). "Exploring Hope in Patient with End Stage Renal Disease on Chronic Hemodialysis". *Nephrology Nursing journal*.
- Wulandari,W., Hermanu, D. H.,& Bernarto, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Optimisme Karyawan Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3).
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam, persero ditinjau dari spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 1569 /FPsi.1/PP.009/9/2022
Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

16 September 2022

Kepada Yth.
Direktur Tugu Media Group
di
Malang

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: M. ADAM AULIA SEPTIANTO / 18410165
Tempat Penelitian	: Tugu Media Group
Judul Skripsi	: Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> karyawan Tugu Media Group
Dosen Pembimbing	: 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi. 2. Nurul Shofiah, M.Pd.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Ali Ridho



Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

Lampiran 2 Surat Pernyataan Penelitian



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN DI TUGU MEDIA GROUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irham Thoriq

Jabatan : Direktur

Menyatakan bahwa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : M. Adam Aulia Septianto

Asal Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Judul Penelitian : Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan
Tugu Media Group

Menyatakan bahwa nama di atas benar telah melakukan penelitian di di **Tugu Media Group**, yang membawahi **tugumalang.id** dan **tugujatim.id** dibimbing oleh Irham Thoriq selaku direktur di Tugu Media Grup.

Demikian surat keterangan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Malang, 30 September 2022

Tugu Malang
SIKAWA MALANG RAYA
PARTNER UCCSAR.COM
 Irham Thoriq
 Direktur

Operational office: Tugu Media Group Jalan Dirgantara A 1, Nomor 12 B, Kota Malang.
 Telp (0341) 3025904 | 081333214901 | Email: Redaksi@tugumalang.id

Lampiran 3 Skala Penelitian

a. Skala *Psychological Capital*

No	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa percaya diri untuk menemukan jalan keluar bagi permasalahan yang ada ketika bekerja				
2	Saya memiliki berbagai cara untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan				
3	Saya selalu mengharapkan yang terbaik jika mengalami situasi yang tidak menentu ketika bekerja				
4	Saat mengalami kegagalan dalam pekerjaan, saya sulit untuk bangkit kembali				
5	Ketika bekerja, saya merasa percaya diri untuk mengungkapkan ide-ide yang saya miliki				
6	Saat ini saya merasa bersemangat untuk mengejar tujuan-tujuan saya				
7	Saya membayangkan sesuatu yang buruk akan terjadi pada saya ketika bekerja				
8	Saya dapat melalui masa-masa sulit ketika bekerja karena saya sudah pernah mengalami hal yang sama				
9	Saya merasa percaya diri untuk menyampaikan pendapat demi tercapainya tujuan bersama				
10	Saya yakin ada banyak jalan keluar untuk masalah apapun yang berkaitan dengan pekerjaan				
11	Saya selalu melihat sisi baik dari berbagai hal yang berkenaan dengan pekerjaan saya				
12	Saya biasanya mengatasi masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan dengan menggunakan berbagai cara				
13	Saya mampu untuk menetapkan target-target /tujuan-tujuan dalam pekerjaan				
14	Saat ini, saya melihat diri saya cukup berhasil dalam menjalankan pekerjaan				
15	Berkaitan dengan pekerjaan, saya merasa semua hal tidak sesuai dengan apa yang saya inginkan				

16	Jika kondisi mendesak, saya bisa mengerjakan sendiri hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya				
17	Saya mampu berkomunikasi dengan orang lain untuk membahas permasalahan dalam pekerjaan				
18	Saya mempunyai banyak cara untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan				
19	Saya optimis dengan apapun yang akan terjadi pada diri saya di masa depan dalam pekerjaan				
20	Saya dapat dengan cepat mengatasi kesulitan-kesulitan yang saya alami ketika bekerja				
21	Saya merasa percaya diri untuk berbagi informasi kepada teman-teman saya tentang pekerjaan saya				
22	Saat ini, saya sudah mencapai tujuan-tujuan yang saya tetapkan dalam pekerjaan				
23	Dalam menjalani pekerjaan ini, saya memiliki prinsip “ada hikmah dibalik setiap masalah”				
24	Saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus dalam bekerja				

b. Skala *Work Engagement*

No	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa penuh dengan energi ketika berada di tempat kerja				
2	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan				
3	Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja				
4	Saya merasa kuat dan bersemangat dalam bekerja				
5	Pekerjaan saya memberikan semangat tersendiri bagi saya				
6	Ketika bekerja, saya akan fokus pada pekerjaan saya				
7	Saya mampu bekerja dibawah tekanan				
8	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya kerjakan				

9	Saya merasa senang ketika pekerjaan saya dapat terselesaikan				
10	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu				
11	Pekerjaan saya memberikan ide-ide baru bagi saya				
12	Saya merasa pekerjaan ini memberikan banyak manfaat bagi saya				
13	Ditempat kerja, saya merasa sangat tangguh secara mental				
14	Saya mengerjakan tugas/pekerjaan saya melebihi standar yang sudah ditentukan				
15	Saya merasa tidak tenang ketika pekerjaan saya belum terselesaikan				
16	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan meskipun itu sulit untuk dilakukan				
17	Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya				

Lampiran 4 Uji Validitas

a. Validitas *Psychological Capital*

Correlations		Psychological Capital
X1	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
X2	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
X3	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
X4	Pearson Correlation	0.176
	Sig. (2-tailed)	0.283
	N	39
X5	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	0.003
	N	39
X6	Pearson Correlation	.473**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	39
X7	Pearson Correlation	0.282
	Sig. (2-tailed)	0.082
	N	39
X8	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	39
X9	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
X10	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
X11	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	39
X12	Pearson Correlation	.326*
	Sig. (2-tailed)	0.043
	N	39
X13	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	0.000

	N	39
X14	Pearson Correlation	.404*
	Sig. (2-tailed)	0.011
	N	39
X15	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	39
X16	Pearson Correlation	.374*
	Sig. (2-tailed)	0.019
	N	39
X17	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
X18	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
X19	Pearson Correlation	.487**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	39
X20	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
X21	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	39
X22	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
X23	Pearson Correlation	.540**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
X24	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
Psychological Capital	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	39
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

b. Validitas Work Engagement

Correlations		
		Work Engagement
Y1	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	39
Y2	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
Y3	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
Y4	Pearson Correlation	0.281
	Sig. (2-tailed)	0.083
	N	39
Y5	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
Y6	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	39
Y7	Pearson Correlation	.407*
	Sig. (2-tailed)	0.010
	N	39
Y8	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
Y9	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
Y10	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
Y11	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
Y12	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	39
Y13	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
Y14	Pearson Correlation	.376*
	Sig. (2-tailed)	0.018
	N	39
Y15	Pearson Correlation	.442**
	Sig. (2-tailed)	0.005

	N	39
Y16	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	39
Y17	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	39
Work Engagement	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	39
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas *Psychological Capital*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	22

b. Reliabilitas *Work Engagement*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	16

Lampiran 6 Hasil Uji Kategorisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Psychological Capital	39	59	88	2796	71.69	7.477
Work Engagement	39	44	62	2084	53.44	5.160
Valid N (listwise)	39					

Psychological Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	13	33.3	33.3	33.3
	Tinggi	26	66.7	66.7	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Work Engagement

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	10	25.6	25.6	25.6
	Tinggi	29	74.4	74.4	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Psychological Capital	.110	39	.200*	.947	39	.068
Work Engagement	.110	39	.200*	.951	39	.091

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Work Engagement *	Between	(Combined)	807.890	18	44.883	4.407	.001
Psychological	Groups	Linearity	660.169	1	660.169	64.818	.000
Capital		Deviation from Linearity	147.721	17	8.689	.853	.626
Within Groups			203.700	20	10.185		
Total			1011.590	38			

Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.643		3.082

a. Predictors: (Constant), Psychological Capital

b. Dependent Variable: Work Engagement

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.169	1	660.169	69.507	.000 ^b
	Residual	351.421	37	9.498		
	Total	1011.590	38			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), Psychological Capital

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13.470	4.819		2.795	.008
	Psychological Capital	.557	.067	.808	8.337	.000

a. Dependent Variable: Work Engagement

Lampiran 10 Data Penelitian

a. Skala *Psychological Capital*

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	TOTAL
1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	78
2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	70
6	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	72
7	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	82
8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	85
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	75
10	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
11	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	74
12	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	76
13	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	81
14	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
15	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	81
16	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	77
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	76
19	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	85
20	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
22	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	2	3	2	73
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	78
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
25	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	86
26	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	82
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	65
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
29	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	78
30	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	84
31	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	80
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	67
33	3	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	71
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	85
35	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	83
36	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	73
37	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
39	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	82

b. Skala Work Engagement

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	53
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	66
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	50
7	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	60
8	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
9	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	59
10	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	49
11	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	57
12	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	55
13	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	66
15	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	60
16	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	55
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	66
18	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	55
19	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	66
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	50
23	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	59
24	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	49
25	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	59
26	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	60
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	53
28	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	61
29	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	55
30	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	59
31	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	60
32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	51
33	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	53
34	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	4	51
35	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	58
36	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	57
37	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	59
38	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	57
39	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	59