HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk

Menyusun Skripsi dalam Program Studi S1 Psikologi (S. Psi)

Disusun Oleh:

ALFANO SEPTIANSYAH

J71216092

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2021

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan antara *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Karyawan" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 25 Maret 2021

Alfano Septiansyah

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Karyawan

Oleh:

Alfano Septiansyah

J71216092

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 22 Desember 2020

Dosen Pembimbing

Soffy Balgies, M. Psi., Psikolog

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN

Yang disusun oleh:

Alfano Septiansyah
J71216092

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 8 Februari 2021

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Sunan Ampel Surabaya

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M. Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji

Penguji I

Soffy Balgies, M. Psi., Psikolog
NIP. 197609222009122001

Penguji II

Dr. Suryani, S. Ag., S. Psi., M. Si
NIP. 197708122005012004

Penguji III

Dr. Lufiana Harnany Utami, M. Si
NIP. 197602272009122001

Penguji IV

Nova Lusiana, M. Keb
NIP. 198111022014032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Alfano Septiansyah
NIM	: J71216092
Fakultas/Jurusan	: Psikologi dan Kesehatan/ Psikologi
E-mail address	: alfanoseptiansyah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
■ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (……)
yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 25 Maret 2021

Penulis

(Alfano Septiansyah)

INTISARI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*, serta hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *survey* dengan media kuesioner. Sampel yang diambil berjumlah 85 responden. Alat analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini adalah SPSS yang digunakan dalam beberapa uji seperti uji Validitas, realibilitas, linieritas, normalitas, uji *rank-spearman*, dan uji *kruskal wallis*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel *psychological capital* memiliki nilai korelasi pada angka 0.659 dengan nilai signifikansi 0.000 dan variabel *perceived organizational support* memiliki nilai korelasi pada angka 0.594 dengan signifikansi pada angka 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* serta hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Pada analisis tambahan dengan uji *kruskal wallis* juga menunjukkan bahwa karyawan kontrak memiliki *work engagement* yang tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap.

Kata Kunci: *psychological capital, perceived organizational support, work engagement*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between psychological capital and work engagement, as well as the relationship between perceived organizational support and work engagement among employees. The research method used in this research is a type of survey research with a questionnaire as the media. The samples taken were 85 respondents. The analytical tool used in testing this research is SPSS which is used in several tests such as validity, reliability, linearity, normality, rank-spearman test, and kruskal wallis test. The results of this study indicate the psychological capital variable has a correlation value at 0.659 with a significance value of 0.000 and the perceived organizational support variable has a correlation value at 0.594 with a significance at 0.000. This indicates that there is a significant relationship between psychological capital and work engagement as well as a significant relationship between perceived organizational support and work engagement. Additional analysis using the Kruskal Wallis test also shows that contract employees have a high work engagement compared to permanent employees.

Keywords: *psychological capital, perceived organizational support, work engagement*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN ii

HALAMAN PERSETUJUAN iii

HALAMAN PENGESAHAN iv

HALAMAN PUBLIKASI v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

INTISARI ix

ABSTRACT x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Keaslian Penelitian 9
D. Tujuan Penelitian 13
E. Manfaat Penelitian 13
F. Sistematika Pembahasan 14

BAB II KAJIAN PUSTAKA 16

A. Kajian Pustaka 16
B. Kerangka Teoritik 28
C. Hipotesis 30

BAB III METODE PENELITIAN 31

A. Rancangan Penelitian 31
B. Identifikasi Variabel 31
C. Definisi Operasional 32
D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel 33
E. Teknik Pengumpulan Data 35
F. Instrumen Penelitian 35
G. Analisis Data 46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48

A. Hasil Penelitian 48
B. Pengujian Hipotesis 56
C. Analisis Tambahan 60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Pembahasan 67

BAB V PENUTUP 76

A. Kesimpulan 76
B. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA 78

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Absensi Karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung 3
Tabel 2. Populasi Penelitian 33
Tabel 3. Sampel Penelitian 34
Tabel 4. *Blueprint Psychological Capital* 35
Tabel 5. Uji Validitas *Psychological Capital* 37
Tabel 6. Uji Reliabilitas *Psychological Capital* 38
Tabel 7. *Blueprint Perceived Organizational Support* 39
Tabel 8. Uji Validitas *Perceived Organizational Support* 41
Tabel 9. Uji Reliabilitas *Perceived Organizational Support* 42
Tabel 10. *Blueprint Work Engagement* 43
Tabel 11. Uji Validitas *Work Engagement* 44
Tabel 12. Uji Reliabilitas *Work Engagement* 45
Tabel 13. Jenis Kelamin Responden 50
Tabel 14. Umur Responden 51
Tabel 15. Pendidikan Responden 52
Tabel 16. Jabatan Responden 52
Tabel 17. Lama Bekerja Responden 53
Tabel 18. Status Karyawan 53
Tabel 19. Status Perkawinan Responden 54
Tabel 20. Jumlah Anak Responden 55
Tabel 21. Deskripsi Statistik 55
Tabel 22. Uji Normalitas 57
Tabel 23. Uji Linearitas *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* 58
Tabel 24. Uji Linearitas *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* 58
Tabel 25. Uji Korelasi *Rank-Spearman* 59
Tabel 26. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin 61
Tabel 27. Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia 62
Tabel 28. Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan 63

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 29. Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja 64
Tabel 30. Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Karyawan..... 65
Tabel 31. Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Perkawinan 65
Tabel 32. Tabulasi Silang Uji Beda *Kruskall-Wallis* 66

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian..... 82
Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian 83
Lampiran 3. Kuesioner..... 84
Lampiran 4. Gambar Pengambilan Data 89
Lampiran 5. Tabulasi Data 96
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas..... 112
Lampiran 7. Hasil Uji Data 113
Lampiran 8. Hasil Uji Beda 120

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan kini dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja baik dan kompeten pada bidangnya. Peran serta karyawan begitu menentukan apakah perusahaan berhasil atau tidak dalam mencapai target dari bisnisnya. Perusahaan berharap karyawannya dapat memiliki kinerja yang baik, fokus dengan proses, terlibat langsung dalam prose kepemimpinan, dan mandiri dalam mencari ilmu baru yang dapat memberi nilai lebih untuk perusahaan. Perusahaan juga mengharapkan karyawan yang tepat dapat membuat perusahaan bersaing dengan kompetitor. (Xanthopoulo, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, 2009).

Lembaga pelatihan *Dale Carnegie* pada tahun 2014 mengadakan suatu penelitian *work engagement* pada karyawan di Indonesia. Penelitian ditujukan kepada 1.500 responden yang tersebar di berbagai perusahaan di Indonesia. Pada penelitian itu *Dale Carnegie* mengungkapkan bahwa 29% tenaga kerja di Indonesia memiliki *engagement* yang tinggi, 52% tenaga kerja memiliki *engagement* yang parsial dan 19% tenaga kerja tidak terikat (Dale Carnegie, 2016). Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Gallup (perusahaan manajemen asal Amerika Serikat) menunjukkan bahwa dalam skala dunia, hanya 13 % karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Sedangkan untuk di Indonesia, hanya sekitar 8% karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan yang tidak *engaged* dengan pekerjaannya sebanyak 77% dan karyawan yang *actively disengaged* sebanyak 15%.

Bakker & Leiter (2010) menyatakan karyawan dengan perilaku proaktif, tanggung jawab, dan memiliki insiatif yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan saat ini. Perusahaan membutuhkan karyawan yang sangat setia dan energik. Dalam situasi ini, karyawan terlibat dalam pekerjaan. *Work engagement* merupakan topik hangat yang berfokus pada keterampilan yang kuat dan psikologis dari orang-orang yang positif, dikembangkan dan digunakan dengan benar untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Seseorang yang *work engagement*nya tinggi akan bekerja dengan baik. Ini karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan (Bakker & Demerouti, 2008). Disisi lain, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan menonjolkan semangat yang tinggi pula, antuasisme dalam pekerjaan, dan seringkali hanyut dalam pekerjaan sehingga cenderung memiliki produktivitas yang tinggi (Xanthopoulou, Bakker & Fishbach, 2013).

Berdasarkan studi awal peneliti melalui wawancara kepada *manager HRD* di PT Semenanjung Pangeran Agung, diketahui bahwa saat ini PT Semenanjung Pangeran Agung memiliki karyawan yang berjumlah 283 orang yang tersebar dalam berbagai *department.* PT Semenanjung Pangeran Agung memiliki karyawan tetap sebanyak 73 orang dan karyawan kontrak sebanyak 210 orang. Dari hasil wawancara tersebut, peneliti mengetahui bahwa salah satu permasalahan utama yang terjadi di PT Semenanjung Pangeran Agung adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

banyaknya karyawan yang absen dalam kehadiran kerja. Dimana hal itu menjadi salah satu faktor bahwa karyawan mengalami *disengaged* sesuai dengan pendapat Markos & Sridevi (2010) yang mengatakan bahwa perusahaan dengan karyawan yang *disengaged* akan mengalami peningkatan tingkat absensi. Data ini dilihat dari fenomena yang terjadi pada karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung yang sering absen dalam kehadiran kerja pada tahun 2019.

Tabel 1. Absensi Karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung

No.	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1.	Januari	26	280	369	3.97
2.	Februari	23	280	402	4.89
3.	Maret	25	280	348	3.89
4.	April	25	280	641	7.17
5.	Mei	25	280	706	7.90
6.	Juni	21	280	789	10.52
7.	Juli	27	280	361	3.74
8.	Agustus	26	281	563	6.08
9.	September	25	281	759	8.53
10.	Oktober	26	281	668	7.22
11.	November	25	283	654	7.40
12.	Desember	26	283	876	9.53
				Rata-rata	6.74

Sumber: PT Semenanjung Pangeran Agung, 2019

Tabel 1 menjelaskan bahwa pada tahun 2019 tingkat absensi karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung mengalami kenaikan dan penurunan. Angka yang ditunjukkan pada tabel tersebut cukup fluktuatif, namun cenderung meningkat terutama pada bulan Juni yang mencapai angka 10,52%. Meningkatnya tingkat absensi merupakan salah indikator bahwa perusahaan memiliki karyawan yang *disengaged*. Markos dan Sridevi (2010) mengatakan bahwa perusahaan dengan karyawan yang *disengaged* akan mengalami

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peningkatan tingkat absensi. Sedangkan, menurut Halsey (2004) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat absensi akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semangat atau dalam hal ini adalah *vigor* yang merupakan salah satu dimensi dari *work engagement* dapat diukur dengan kehadiran (absensi) karyawan di lokasi kerja, tanggung jawab dengan pekerjaan, disiplin, kolaborasi dengan manajer atau kolega dalam organisasi dan produktivitas kerja. (Halsey, 2004). PT Semenanjung Pangeran Agung juga menerapkan Surat Peringatan (SP) kepada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan selama 4 kali dalam tiap bulan. Dengan begitu, karyawan yang mendapatkan SP tidak akan mendapatkan uang insetif dari perusahaan selama sebulan apabila mendapatkan SP 1, tidak akan mendapatkan uang insentif selama dua bulan apabila mendapatkan SP 2, dan tidak akan mendapatkan uang insentif selama 3 bulan apabila mendapatkan SP 3.

Peneliti juga mendapatkan informasi bahwa PT Semenanjung Pangeran Agung merupakan anak perusahaan dari PT The Master Steel yang bergerak di bidang produksi baja dan besi yang beralamat di Jl. Alpha Maspion, Kawasan Industri Maspion V, Gresik, Jawa Timur. Produk dari PT Semenanjung Pangeran Agung telah digunakan oleh banyak perusahaan konstruksi dalam proyek-proyek di dalam maupun luar negeri. Dengan pasar yang diminati dari dalam dan luar negeri, PT Semenanjung Pangeran Agung membutuhkan karyawan yang *engaged* dengan perusahaan agar kinerja perusahaan tetap terjaga dan berkembang, sehingga produktivitas perusahaan dapat terus meningkat. Selain itu, fenomena yang terjadi di PT Semenanjung Pangeran Agung tidak hanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan yang mengalami masalah absensi, tetapi juga permasalahan disiplin lainnya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan baja dan *rolling* tentunya keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas yang utama. Pada praktiknya, PT Semenanjung Pangeran Agung telah menyediakan berbagai macam perlengkapan *safety* untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti helm dan sepatu khusus yang harus digunakan oleh karyawan terutama di bagian produksi. Tetapi, masih banyak karyawan tidak memakai perlengkapan tersebut.

Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Martina Kotze (2017) mengungkapkan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh kepemimpinan diri, perhatian, dan *psychological capital.* Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dr. Ravindranath K. Murthy (2017) mengungkapkan *work engagement* dan *perceived organizational support* memiliki korelasi yang signifikan. Lockwood (Harry, 2014) mengungkapkan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Bakker juga mengungkapkan *work engagement* memiliki tiga faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya yaitu *job demands, job resources,* dan *personal resources. Job demands* yaitu bagaimana situasi dalam pekerjaan memberikan dorongan berupa perintah yang perlu diberikan sebuah respon. *Job resources* yaitu berupa komponen fisik, mental, sosial dan organisasi dari pekerjaan tersebut. Sementara itu, *personal resources* adalah penilaian diri positif terkait dengan retensi mental, bagaimana individu mengendalikan emosi dan kemajuannya dalam mempengaruhi lingkungannya. (Bakker, 2011).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Psychological capital adalah satu dari *personal resources* yang mampu memberi peningkatan *work engagement* (Constantini, dkk, 2016). Sedangkan, Bakker & Demerouti (2007) menunjukkan faktor yang memengaruhi adanya *work engagement* adalah salah satunya *job resources* yang meliputi berbagai aspek, salah satunya adalah dukungan organisasi atau dukungan sosial. Dukungan sosial yang dimaksud adalah *perceived organizational support*. Luthans (2011) mengartikan *psychological capital* adalah kondisi psikologi positif yang dipengaruhi empat aspek atau dimensi, diantaranya efikasi diri, optimis, harapan, dan resiliensi. Efikasi diri merupakan rasa yakin yang dimiliki seseorang tentang kemampuan dirinya dalam mengatur motivasi, fikiran, dan perlakuan dalam menjalankan tugas agar dapat berhasil. Optimis adalah bagaimana seseorang memiliki kekuatan untuk berpikir secara positif serta memiliki harapan akan mendapatkan tujuan yang positif. Harapan adalah rasa motivasi secara positif yang dengan perasaan sukses dan memiliki energi untuk diarahkan pada perencanaan untuk memenuhi tujuan tersebut. Resiliensi merupakan bagaimana kapasitas diri untuk kembali bangkit ketika tertimpa kesulitan atau masalah-masalah yang bersifat positif, memiliki nilai kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab.

Perceived Organizational Support adalah pandangan yang dimiliki individu tentang bagaimana organisasi memberi penghargaan terhadap kontribusinya dan ada kepeduliaan terhadap kesehjateraannya (Rhodes & Eisenberger, 2002). Rhodes & Eisenberger (2002) melakukan penelitian yang hasilnya menjelaskan bahwa dimensi *perceived organizational support* meliputi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3 aspek, yaitu keadilan *(fairness)*, dukungan atasan *(supervisor support)*, dan penghargaan organisasi & kondisi kerja *(organizational reward & job conditions).* Keadilan didefinisikan sebagai suatu keadilan yang berfokus pada cara dalam menentukan bagaimana sumber daya yang ada dapat terdistribusi dengan baik diantar seluruh karyawan. Dukungan atasan didefinisikan sebagai penilaian individu itu sendiri tentang bagaimana seorang atasan memberikan penilaian terhadap kontribusi mereka dalam pekerjaan dan memiliki rasa kepedulian mengenai kesehjateraan hidup karyawan. Penghargaan dari organisasi & kondisi kerja didapat dalam beberapa bentuk imbalan-imbalan yang diberikan oleh perusahaan, diantaranya adalah pelatihan kerja *(training)*, gaji atau upah, pengakuan, promosi, rasa aman dalam bekerja *(job security)*, dan peran stressor itu sendiri *(role stressor).*

Signifikansi pada penelitian ini secara akademis diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan ketajaman analisis mengenai *work engagement* dan dapat memberikan manfaat pada keilmuan psikologi. Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan serta memberi masukan dan bahan evaluasi kinerja tiap karyawan bagi perusahaan. Karena apabila penelitian ini tidak dilakukan, akan lebih banyak surat peringatan (SP) yang keluar untuk diberikan pada karyawan dilihat dari data tingkat absensi pada tabel 1.

Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini mengaitkan dua faktor, yaitu faktor eksternal *(job resources)* dan faktor internal *(personal resources). Perceived organizational support* sebagai faktor eksternal dimana ini merupakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

salah satu bentuk dukungan sosial yang termasuk dalam *job resources.* Adapun faktor internalnya adalah *psychological capital* yang termasuk dalam *personal resources.* Sehingga permasalahan tentang *psychological capital (PsyCap), perceived organizational support (POS),* dan *work engagement* yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Sesuai dengan penjabaran permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana "Hubungan antara *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Karyawan".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan?
2. Apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work enagement* pada karyawan?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengkaji penelitian terdahulu mengenai variabel-variabel yang sesuai dan mendukung penelitian ini. Penelitian pertama yakni Hubungan Antara *psychological capial* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Bank Mega di Semarang (Nuhroho, Mujiasih, Prihatsanti, 2013). Studi ini memakai teknik *proportional sampling.* Responden di studi ini adalah staff PT. Bank Mega di Semarang yang berjumlah 73 karyawan. Instrumen menggunakan skala

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PsyCap dan skala *work engagement* dengan menggunakan skala Likert. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan angka rxy=0.716, dengan nilai p=0.000 ($p < 0.05$). Hasil ini menandakan bahwa *psychological capial* dan *work engagement* memiliki hubungan yang positif. Bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula *work engagement.*

Penelitian yang kedua yakni Hubungan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (Suharianto dan Nurlaila, 2015). Survei menggunakan 71 staf sebagai responden dan menggunakan metode pengambilan sampel yang ditargetkan secara acak. Studi ini menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dari program SPSS untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara *psychological capital* dengan *work engagement*.

Penelitian ketiga yakni *The Influence of Psychological Capital, Self-Leadership and Mindfulness on Work Engagement* (Martina Kotze, 2017). Penelitian ini menggunakan sampel yang terdiri dari 407 karyawan dari berbagai organisasi. Hasil penelitian mengungkapkan *psychological capital* terdapat pengaruh positif pada *work engagement. Self-Leadership* adalah penentu yang lebih kuat dari *psychological capital* daripada *mindfulness,* dan *psychological capital* sepenuhnya memediasi pengaruh *self-leadership* pada komponen dedikasi di *work engagement.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian keempat yakni Pengaruh *Work Design Characteristic, Career Growth,* dan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Generasi Milenial di PT XYZ (Amalia & Hadi, 2019). Data penelitian ini diperoleh dari 91 karyawan generasi milenial yang ada di PT XYZ dengan menggunakan *accidental sampling.* Penelitian ini menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* yang dikembangkan oleh Schaufeli, dkk (2002), skala *Work Design Questionnaire* yang dikembangkan oleh Morgeson & Humphrey (2006), skala *Career Growth Scale* yang dikembangkan oleh Weng (2010), dan *Psychological Capital Questionnaire* yang dikembangkan oleh Luthans, dkk (2007). Selanjutnya analisa data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square.* Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *work design characteristic* terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di PT XYZ. Selain itu, juga terdapat pengaruh yang signifikan dari *psychological capital* terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di PT XYZ.

Penelitian kelima yakni Kontribusi *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Pegawai BNNP Sumbar (Nadia Aulia, 2018). Dalam penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Subjek survei ini adalah 40 pegawai BNNP Sumatera Barat. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala likert. Hasil penelitian ini mendapatkan koefisian korelasi (r) sebesar 0,737, lalu nilai F = 45,136 dengan p = 0,0001 yang signifikan pada taraf p = 0,01. Dari hasil tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membuktikan terdapat signifikansi pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada pegawai BNNP Sumbar.

Penelitian keenam yakni Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* Karyawan (Jufi Lailatul Mufarrikhah, dkk., 2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji peran *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan. Subjek penelitian ini sejumlah 300 karyawan di bidang jasa dan produksi yang diperoleh menggunakan teknik *quota sampling*. Instrumen penelitian menggunakan SPOS (*Survey Perceived Organizational Support*) sebanyak 13 aitem dan UWES-17 (*Utrecht Work Engagement Scale*-17) sebanyak 17 aitem. Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan hasil *perceived organizational support* berperan positif terhadap *work engagement* karyawan (Nilai F = 152,442; p = <0,005). Adapun, sumbangan efektif yang diberikan oleh *perceived organizational support* dapat memprediksi *work engagement* sebesar 33,8%. Artinya, *perceived organizational support* terbukti memiliki peran terhadap tinggi rendahnya *work engagement* karyawan.Penelitian ketujuh melihat Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* Pada Mandor di Perusahaan "X" BKPH "Y" KPH Bogor (Yunara, Widawati dan Dwarawati, 2019). Survei ini merupakan kuesioner korelasi dari 31 responden. Kuesioner sebagai pengumpul data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey perceived organizational support (SPOS) dari Eisenberger et al. (1984) dan UWES dari Schaufeli dan Bakker (2006). Pada metode analisis data menggunakan korelasi rank Spearman, rs = 0,626 dan p = 0,000. Hal ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan bahwa konsep dukungan organisasi dalam hubungan bisnis adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran akan dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja mandor perusahaan X BKPH YKPH Bogor.

Penelitian kedelapan yakni *Perceived Organizational Support and Work Engagement* (Dr. Ravindranath K. Murthy, 2017). Penelitian ini menggunakan sampel karyawan, sehingga data primer untuk penelitian ini dapat dihasilkan. Analisis data mengungkapkan *perceived organizational support* dan *work engagement* ada hubungan yang positif dan signifikan.

Penelitian kesembilan adalah Hubungan Antara *Perceived Organizational Support (POS)* dan *Work Engagement (WE)*; Peran Efikasi Diri Dan Hasilnya (Caesens & Stinghamber, 2014). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner online yang diberikan kepada karyawan dari berbagai perusahaan. Kinerja karyawan dinilai oleh supervisor mereka. 265 karyawan dan 112 supervisor mengikuti studi ini. Akibatnya, self-efficacy menengahi, sebagian hubungan antara *POS* dan WE. Disisi lain, keterlibatan di tempat kerja meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi ketegangan mental, dan meningkatkan kinerja di luar peran.

Penelitian kesepuluh adalah Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan (Hariyadi, M. H., 2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengambilan sampel menggunakan random sampling. Subjek penelitian adalah 122 karyawan. Pengukuran yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan adalah *psychological capital questionnaire* (PCQ) dan *utrecht work engagement scale* (UWES). Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement.*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang membedakan dengan penelitian ini adalah terletak pada lokasi penelitian dan dua variabel bebas yaitu *psychological capital* dan *perceived organizational support.*

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan
2. Untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan

E. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini terdapat manfaat secara teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian mampu memberi pandangan dan referensi bagi peneliti lain, serta menambah pengetahuan berupa karya ilmiah lapangan di bidang psikologi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini mampu memberi saran kepada pihak manajemen perusahaan mengenai faktor terjadinya *work engagement* pada karyawan berdasarkan *psychological capital* dan *perceived organizational support.*

F. Sistematika Pembahasan

Penulisan pembahasan dalam penelitian terdapat 5 bab yang berisi penjelasan dari masing-masing bab, antara lain:

Bab I, membahas latar belakang, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dalam penelitian.

Bab II, menjelaskan berbagai macam teori dan referensi untuk mendukung penelitian, teori yang dibahas yaitu tentang *psychological capital, perceived organizational support, work engagement* yaitu meliputi: pengertian, dimensi, dan faktor mempengaruhinya.

Bab III, mejelaskan tentang bagaimana rencana dalam penelitian ini, identifikasi variabel pada penelitian ini, definisi operasional dalam penelitian ini, populasi yang diambil, sampel yang dipakai, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, instrumen penelitian dan analisa data dalam penelitian ini.

Bab IV, menjelaskan hasil olah data berupa hasil penelitian dengan pembahasan berdasarkan data deskriptif subjek secara mendalam.

Bab V, menjelaskan pembahasan dari bab I hingga bab IV yang telah dilakukan peneliti, yang berisikan kesimpulan dan saran untuk peneliti selanjutnya sekaligus menjadi bab penutup pada penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. *Work Engagement*

   a. Pengertian *Work Engagement*

Brown (Robbins, 2003) mengatakan bahwa *work engagement* yakni apabila karyawan mampu mengidentifikasi dirinya sendiri bahwa kinerja dirinya adalah penting untuk perusahaan. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan mampu memihak pada suatu jenis pekerjaan tertentu dengan penuh rasa tanggung jawab dan peduli dengan jenis pekerjaan yang dipilihnya. *Work engagement* berada diantara kepuasan dan komitmen, kepuasan meliputi sikap, sedangkan komitmen meliputi motivasi dan fisik. (Schmidt, 2004)

Kahn (1990) mengatakan bahwa pada awalnya konsep *work engagement* ialah suatu konsep yang bertolak belakang dengan *burnout.* Individu yang *engage* dengan perusahaan tidak hanya memiliki semangat tinggi dan berenergi, tetapi mereka juga dapat menikmati pekerjaannya, terlibat langsung dengan pekerjannya, dan melihat apabila ada hambatan pada pekerjaannya, hal itu sebagai suatu yang menantang bagi dirinya. Maslach & Leiter (1997) menyatakan bahwa *engagement* sebagai kutub positif, sedangkan *burnout* sebagai kutub negatif.

Wellins & Concelman (2004) memiliki pengertian lain tentang *work engagement*, yaitu kekuatan secara ilusi yang dapat memberikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan level tinggi, energi dari motivasi ini berbentuk komitmen kepada organisasi, bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan dan merasa memiliki, ada waktu dan energi yang lebih terhadap pekerjaan, semangat, dan komitmen yang tinggi dalam bekerja. Perrin (2003) mengungkapkan bahwa *work engagement* adalah bagaimana diri mampu merefleksikan kepuasan diri dan afirmasi dari organisasi itu sendiri. *Work engagement* juga diartikan bagaimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu perusahaan yang direfleksikan pada hasil mereka bekerja dan durasi mereka bekerja. (Federman, 2009)

Menurut Schaufeli, dkk (2010) *work engagement* adalah pikiran positif yang membuat puas tentang pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor, dedication,* dan *absorption. Vigor* ditandai adanya semangat dan resiliensi yang tinggi saat bekerja. *Dedication* adalah seseorang merasa antusias, bangga, bahkan tertantang saat bekerja. *Absorption* adalah seseorang yang memiliki konsentrasi yang tinggi dan sangat senang dengan pekerjaan yang dilakukan, merasa waktu berlalu begitu saja sulit lepas dari pekerjaan

Kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengertian *work engagement* adalah status positif karyawan yang mampu mengidentifikasi secara mental dengan pekerjaannya dan memiliki energi untuk melakukannya, memiliki komitmen organisasi, rasa memiliki dan kebanggaan, tenaga ekstra (waktu dan tenaga), semangat dan kepedulian,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komitmen untuk bekerja dan waktu kerja yang secara sederhana dapat dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption.*

b. Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli, dkk (2002) mengungkapkan tentang tiga dimensi pada *work engagement*, antara lain:

1) Vigor

Pencurahan mental dan energi yang kuat di tempat kerja, memiliki keberanian untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja, rajin mengatasi setiap kesulitan yang muncul, dan siap serta mampu mencurahkan seluruh energi untuk suatu pekerjaan.

2) Dedication

Terlibat langsung dalam pekerjaan dan merasa sangat kuat serta mengalami makna, rasa antusias, rasa bangga, inspiratif, serta tantangan.

3) Absorption

Perasaan di tempat kerja yang berjalan begitu saja dan susah untuk meninggalkan tugas kerja.

Lockwood (2007) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki tiga dimensi utama perilaku, antara lain:

1) Diskusikan hal-hal positif tentang organisasi dengan rekan kerja dan rekomendasikan organisasi kepada karyawan dan calon pelanggan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Meskipun memiliki kesempatan untuk bekerja di tempat lain, Anda benar-benar ingin menjadi anggota organisasi
3) Berusaha dan tunjukkan perilaku positif agar Anda dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi keberhasilan perusahaan

Menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (2009), komitmen untuk bekerja memiliki dua dimensi penting:

1) Energi psikis. Dimana karyawan memberikan yang terbaik di tempat kerja dan dalam proses kerja. Keterlibatan profesional adalah dorongan fisik untuk pencelupan, penelitian, penyerapan, fokus, dan keterlibatan.
2) Energi perilaku. Bagaimana keterikatan pada pekerjaan dipandang oleh orang lain dalam kaitannya dengan hasil perilaku. Contoh dalam pekerjaannya adalah:
    a) Karyawan berpikir positif, bekerja dan mengantisipasi kemungkinan tindakan sesuai dengan tujuan organisasi.
    b) Karyawan yang berdedikasi tidak dibatasi oleh uraian tugas, tetapi lebih fokus pada tujuan dan berjuang untuk kesuksesan bisnis yang konsisten.
    c) Karyawan secara aktif mencari solusi untuk meningkatkan keahliannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan
    d) Karyawan tidak menyerah dalam menghadapi kendala atau kebingungan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Ciri-ciri *Work Engagement*

Perusahaan perlu mengetahui bahwa karyawan yang berhubungan dengan organisasi/perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Salah satunya diberikan oleh Federman (2009). Karyawan dengan *work engagement* tingkat tinggi dapat menjadi:

1) Fokus untuk menyelesaikan satu tugas dan melakukan tugas lain
2) Menjadi bagian dari tim dan merasakan sesuatu yang lebih besar dari tim
3) Merasa kompeten dan memaksakan diri untuk bekerja cepat
4) Menerapkan perubahan dan menghadapi masalah dengan cara yang dewasa

Pendapat lain diungkapkan oleh Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010) menunjukkan bahwa karyawan dengan *work engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yaitu:

1) *Say*, bicara dengan rekan kerja, prospek, prospek, dan juga pelanggan secara teratur tentang hal-hal positif tentang organisasi
2) *Stay*, Anda tetap ingin menjadi anggota di mana Anda bekerja daripada bekerja di tempat lain
3) *Strive*, berusaha meluangkan lebih banyak waktu, tenaga, dan ada inisiasi ingin berkontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Faktor yang Memengaruhi *Work Engagement*

Bakker mencatat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *engagement*, yaitu tuntutan kerja *(job demands)*, sumber daya kerja *(job resources)*, dan sumber daya pribadi *(personal resources)*. Tuntutan kerja adalah bagaimana lingkungan kerja menawarkan insentif yang menantang, dan ada pekerjaan yang membutuhkan jawaban. Sumber daya kerja mencakup aspek psikologis, fisik, sosial dan organisasi dari pekerjaan. Sumber daya pribadi sebagai penilaian diri yang positif terkait dengan stamina mental individu dan berkaitan dengan perasaan individu tentang pengendalian dan pengaruh terhadap lingkungan (Bakker, 2011).

Engagement adalah sebuah konsep yang cukup rumit karena dipengaruhi oleh banyak sebab, seperti bagaimana budaya di tempat kerja itu sendiri, komunikasi organisasi yang dijalankan, gaya kepemimpinan seperti apa yang memicu kepercayaan dan penghargaan, serta reputasi perusahaan. *Engagement* juga dapat dipengaruhi oleh jenis organisasi, bagaimana integritasnya, komunikasinya, dan budayanya. (Lockwood, 2007). Perrins (2003) menyatakan bahwa terdapat 10 faktor yang menentukan keterikatan dalam bekerja, yaitu:

1) Manajemen sangat memperhatikan ketersediaan staf
2) Bekerja keras
3) Opsi kontrol
4) Perusahaan berfokus pada layanan dan kepuasan
5) Mendapatkan tangga kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Nama perusahaan itu sendiri
7) Stabilitas dan dukungan dari tim
8) Dapatkan sumber daya untuk mendukung proyek
9) Suatu opini dapat dibuat atas keputusan tersebut
10) Dapatkan pandangan yang jelas dari manajemen senior

2. *Psychological Capital*

a. Pengertian *Psychological Capital*

Psychological capital adalah kombinasi sumber daya dan keadaan psikologis positif individu mencakup beberapa dimensi yaitu efikasi diri, optimis, harapan, dan resiliensi (Zhao & Hou, 2009). Luthans (2011) mengartikan *psychological capital* adalah psikologis positif yang memiliki empat dimensi, berupa *self-efficacy, optimism, hope,* dan *resiliency*. *Self-efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan mengelola motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan agar mampu melaksanakan tugas dengan sukses. *Optimism* adalah bagaimana seseorang memiliki kekuatan untuk berpikir positif dan memiliki ekspektasi hasil yang positif. *Hope* adalah keadaan motivasi positif yang didasarkan pada rasa pencapaian dan memiliki energi untuk mengontrol perencanaan sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai. *Resiliency* merupakan bagaimana kapasitas diri untuk kembali bangkit ketika tertimpa kesulitan atau masalah-masalah yang bersifat positif, memiliki nilai kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Cavus & Gokcen (2015) menjelaskan bahwa *psychological capital* memiliki ukuran yang dapat dikembangkan dan dipraktikkan dengan kemampuan psikologis potensial seseorang untuk meningkatkan kinerja organisasi. Lorenz, Beer, Putz dan Heinitz (2016) mendefinisikan *psychological capital* sebagai perilaku positif dalam keadaan tertentu yang bahkan dapat melampaui kemampuan untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan diri.

Kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengertian *psychological capital* adalah suatu keadaan psikologi positif dengan 4 dimensi, yaitu *self-efficacy, optimism, hope,* dan *resiliency* yang dapat meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi.

b. Dimensi *Psychological Capital*

Luthans dkk. (2007) menjelaskan dengan penjelasan sebagai berikut bahwa dimensi *psychological capital* terdiri dari empat dimensi yaitu *self-efficacy, optimism, hope* dan *resiliency*:

1) *Self-Efficacy*

Alwisol (2009) mendefinisikan efikasi diri yaitu seseorang yang dapat mempersepsikan dirinya sendiri mengenai seberapa optimal dirinya dapat berfungsi dalam keadaan-keadaan tertentu. Bandura (Santrock, 2011) menjelaskan bahwa *self-efficacy* yaitu kepercayaan diri untuk mengatasi segala situasi dan mendapatkan hasil yang baik. Luthans dkk. (2007) menemukan bahwa *self-efficacy* adalah suatu kondisi dimana individu menyadari bahwa mereka memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan untuk mandiri dan ingin berpartisipasi penuh dalam suatu aktivitas serta percaya bahwa setiap individu memiliki keyakinan dan peluang yang sama. Stajkovic & Luthans (Luthans et al., 2017) mendefinisikan *self-efficacy* dalam *psychological capital* dengan lebih tepat, yaitu percaya pada bagaimana seseorang mengetahui kemampuannya untuk mengelola motivasi, wawasan, dan perlakuan yang harus diambil agar suatu tugas dapat diselesaikan dengan sukses.

2) *Optimism*

Carver & Scheier (2014) mengatakan bahwa *optimism* adalah suatu keadaan kognitif tentang harapan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi. Seligman (2006) mengungkapkan bahwa orang dengan optimisme tinggi memiliki keyakinan yang tinggi bahwa suatu kejadian yang baik akan meningkatkan kualitas yang dilakukan oleh seseorang itu sendiri. Luthanks, dkk (2007) mengartikan optimisme sebagai sikap yang dimiliki oleh individu dan memiliki harapan yang positif mengenai sesuatu yang akan terjadi di masa depan.

3) *Hope*

Snyder, dkk (Luthans dkk, 2015) menjelaskan bahwa *hope* adalah keadaan seseorang yang memiliki motivasi atau mental positif dari proses interaksi dengan 2 aspek, yaitu *agency* (energi target) dan *pathway* (rencana untuk mencapai tujuan). Dalam konteks *psychological capital*, istilah *hope* berbeda dengan kehidupan sehari-hari. Dalam *psychological capital* adalah cara memiliki rencana untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencapai suatu tujuan yang membedakannya. Sedangkan pada istilah sehari-hari harapan yang sering digunakan adalah *agency*, yaitu energi yang mengarahkan pada tujuan.

4) *Resiliency*

Masten & Reed (dalam Luthanks dkk, 2007) menjelaskan bahwa resiliensi adalah kondisi individu yang mampu beradaptai di setiap kesulitan yang ada dan mampu melewati keadaan tersebut meskipun memiliki risiko yang tinggi. Definisi tersebut diperluas oleh Luthans, dkk (2007) yang mengatakan bahwa resiliensi menjadi suatu sikap dari individu yang memiliki perasaan tertantang untuk menggapai hasil yang maksimal, memiliki keinginan lebih dan melampaui batas.

2. *Perceived Organizational Support (POS)*

a. Definisi *Perceived Organizational Support*

Rhodes & Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* yang dirasakan ini yaitu persepsi umum yang dimiliki individu tentang bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memiliki kepedulian terhadap kesehatan dan kesehjateraan mereka. Persepsi terhadap organisasi dapat dilihat bagaimana persepsi karyawan menilai seberapa jauh organisasi memberi bantuan kepada karyawan saat sedang dibutuhkan. Ketika dukungan organisasi tinggi, Pekerja menjadi anggota organisasi dan mengembangkan sikap dan persepsi positif mengenai organisasi. Dengan cara ini, karyawan merasa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi bagian dari perusahaan, mendorong tanggung jawab, dan terus berkontribusi untuk kinerja terbaiknya.

Rhoades & Eisenberger (2002) mengungkapkan juga *perceived organizational support* dari karyawan menjadi keyakinan umum tentang bagaimana organisasi merancang prosedur dan kebijakan, menerima sumber daya, berinteraksi dengan agen organisasi seperti supervisor, dan bagaimana organisasi menjaga kesehatannya dan kesehjateraannya.

Berdasarkan uraian diatas, *perceived organizational support* adalah perasaan karyawan terhadap perusahaan, sejauh mana perusahaan memberikan dukungan dan menghargai kontribusi mereka dalam bekerja serta peduli terhadap kesehjateraan hidupnya.

b. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger (2002) menyatakan ada 3 karakteristik utama dari *perceived organizational support*:

1) Keadilan

Shore & Shore (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) mengungkapkan keadilan adalah terkait dengan cara yang dilakukan organisasi agar sumber daya yang dimiliki dapat terdistribusi dengan baik ke seluruh karyawan.

2) Dukungan Atasan

Kottke & Sharafinski (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) mengatakan dukungan supervisor umumnya dilihat oleh karyawan sebagai organisasi menghargai kontribusi dan perhatian dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesehatan. Levinson dkk. (Dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa manajer bekerja atas dasar peran sebuah agensi yang bertanggung jawab untuk memimpin dan memberikan instruksi review kepada karyawan. Para karyawan juga melihat hal ini sebagai indikasi bahwa atasan mereka memberikan dukungan organisasi.

3) Penghargaan dan Kondisi Kerja

Wujud dari penghargaan dan kondisi kerja dari perusahaan meliputi:

a) Gaji / upah, akreditasi dan promosi

Gaji, akreditasi, dan promosi jabatan membuat kontribusi karyawan terhadap perusahaan menjadi tinggi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

b) Keamanan di tempat kerja

Perusahaan memastikan bahwa perusahaan ingin mempertahankan status karyawannya di masa depan, yang merupakan indikasi kuat dari dukungan organisasi yang dirasakan (Griffith dkk, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

c) Kemandirian

Ada kendali atas orang yang bekerja. Organisasi menunjukkan keyakinan bahwa memberdayakan karyawan untuk membuat keputusan cerdas saat bekerja meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan (Cameron dkk, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

d) Peran Stressor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Stres merupakan seseorang yang tidak mampu dalam memenuhi tuntutan dan tekanan lingkungan, dalam hal ini lingkungan kerja. Stres berkaitan dengan peran karyawan dalam organisasi itu sendiri, antara lain Persyaratan yang lebih tinggi dari potensi karyawan untuk suatu periode kerja (kelebihan beban kerja), kurangnya informasi tentang tanggung jawab pekerjaan (ketidakpastian peran) dan konflik peran. (Lazarus & Folkman, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002)

e) Pelatihan

Pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan merupakan investasi yang membuat dukungan organisasi karyawan menjadi tinggi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

B. Kerangka Teoritik

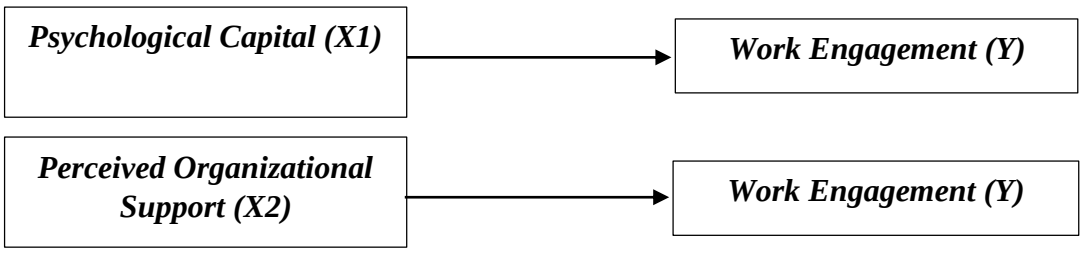
Work engagement menjadi topik hangat saat ini karena berfokus pada sisi positif sumber daya manusia dengan meliput, mengukur, mengembangkan, dan secara efektif meningkatkan kinerja di tempat kerja (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Orang yang berdedikasi akan melakukan yang terbaik karena mereka sangat menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker & Demerouti, 2008). Di sisi lain, masyarakat dengan tingkat *work engagement* yang tinggi juga sangat antusias, antusias dengan pekerjaannya, dan sering kali merasa jam kerjanya terlalu cepat sehingga cenderung sangat produktif (Xanthopoulou, Bakker & Fishbach, 2013). Lockwood (Harry, 2014) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh faktor internal dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

eksternal. Menurut Bakker (2011) *work engagement* dipengaruhi oleh tuntutan kerja, sumber daya kerja, dan sumber daya pribadi.

Constantini dkk. (2016) telah menunjukkan bahwa *psychological capital* adalah sumber daya pribadi yang dapat meningkatkan keterikatan dalam bekerja. Bakker & Demerouti (2007) mengungkapkan salah satu faktor yang memengaruhi keterikatan dalam pekerjaan yaitu sumber daya tenaga kerja, yaitu sumber daya tenaga kerja dengan berbagai aspek, salah satunya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial di sini mengacu pada dukungan organisasi yang dirasakan. Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang termasuk dalam sumber daya kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mengaitkan dua faktor, yaitu faktor eksternal *(job resources)* dan faktor internal *(personal resources).* Adapun faktor eksternal yang digunakan yaitu *perceived organizational support* yang merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang termasuk ke dalam *job resources.* Faktor internal yang digunakan yaitu *psychological capital* yang termasuk dalam *personal resources.* Maka, peneliti bertujuan untuk mengetahui "Hubungan Antara *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Karyawan" yang secara kerangka teoritik digambarkan pada skema berikut ini:



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis yang diuraikan di atas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan
2. Ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif korelasional yang dirancang untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Arikunto, 2008). Penelitian ini dilakukan dengan survei kuisioner. Kuisioner merupakan suatu metode pengumpulan informasi yang diisi responden dengan menjawab pertanyaan dan penjelasan secara tertulis (Sugishirono, 2010). Penelitian kuantitatif umumnya terdiri dari menolak atau mendukung hipotesis. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari apa yang mempengaruhi suatu fenomena dan untuk menentukan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui seberapa relevan *psychological capital* dengan *work engagement* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan.

B. Identifikasi Variabel

Mengidentifikasi variabel penelitian adalah cara menentukan variabel yang didefinisikan dalam penelitian dan menentukan fungsi masing-masing variabel (Azwar, 2010). Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu variable terikat (Y), yaitu:

1. *Psychological Capital* (X1)
2. *Perceived Organizational Support* (X2)
3. *Work Engagement* (Y)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Definisi Operasional

Berdasarkan judul penelitian ini Hubungan *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan, berikut definisi operasional yang perlu dijelaskan, yaitu:

1. *Work Engagement*

Work engagement adalah keadaan positif karyawan yang mampu mengenali diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan memiliki energi semangat dalam menerapkannya, berupa komitmen terhadap organisasi, kepemilikan dan kebanggaan atas pekerjaan, lebih banyak tenaga (waktu dan energi), antusiasme dan minat. Semua tugas ini ditandai dengan energi tinggi *(vigor)*, pengabdian *(dedication)*, dan penghayatan *(absorption).*

2. *Psychological Capital (PsyCap)*

Psychological capital adalah keadaan psikologi positif dengan empat dimensi, yaitu efikasi diri, rasa optimis, harapan, dan resiliensi yang dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi.

3. *Perceived Organizational Support (POS)*

Perceived organizational support adalah pandangan atau perasaan karyawan terhadap perusahaan sejauh mana perusahaan memberikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dukungan serta menghargai kontribusi mereka dalam bekerja juga peduli terhadap kesehjateraan hidupnya.

D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kumpulan yang pada umumnya memuat suatu objek atau objek dengan ciri dan ciri yang dipilih oleh peneliti untuk mencapai suatu kesimpulan. (Sugiyono, 2010). Populasi pada penelitian ini sebanyak 283 karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung.

Tabel 2. Populasi Penelitian

PT	Jenis Karyawan	Jumlah
PT Semenanjung Pangeran Agung	Tetap	73
	Kontrak	210
	Jumlah	283

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa populasi karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung berjumlah 283 karyawan yang terdiri dari 210 karyawan kontrak dan 73 karyawan tetap.

2. Teknik Sampling

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau starata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2017).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Sampel

Pengambilan sampel untuk penelitian jika subjek berjumlah kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Namun, jika subjek berjumlah sangat banyak atau lebih dari 100 orang, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dari itu. (Arikunto, 2010)

Berdasarkan paparan diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Sampel Penelitian

PT	Jenis Karyawan	Jumlah Sampel
PT Semenanjung Pangeran Agung	Tetap	22
	Kontrak	63
	Jumlah	85

Berdasarkan tabel 3, populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 283 karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung yang terdiri dari 210 karyawan kontrak dan 73 karyawan tetap. Maka, peneliti mengambil 30% dari jumlah karyawan dengan teknik pengambilan sampel berupa *random sampling*. Dengan begitu, sampel pada penelitian ini terdiri dari 63 karyawan kontrak dan 22 karyawan tetap. Sehingga, total sampel pada penelitian ini berjumlah 85 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa angket/kuesioner. Kuesioner

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan teknik perolehan data dimana pertanyaan atau penjelasan responden diisi secara tertulis dan dijawab. (Sugiyono, 2010)

F. Instrument Penelitian

Skala likert digunakan dalam penelitian ini. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi individu / kelompok terhadap suatu fenomena. Setiap pernyataan memiliki skor sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) untuk menentukan skor tersebut.. (Sugiyono, 2010).

1. Instrumen Variabel *Psychological Capital* (X1)

a. Alat Ukur

Alat ukur pada *psychological capital* memodifikasi dari skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Luthans, dkk (2007) dengan jumlah aitem sebanyak 18 dengan 4 subskala yaitu: (1) *self-efficacy,* (2) *hope,* (3) *resiliency,* (4) *optimism.*

Berikut *blueprint* skala *psychological capital:*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4. Blueprint Skala *Psychological Capital*

No	Dimensi	Indikator	Item Favourable	Jumlah
1	*Self-Efficacy*	• Individu yakin terhadap kemampuannya • Sukses mengerjakan tugas yang dihadapi	1,2,3,4,5,6	6
2	*Hope*	• Keinginan yang disertai dengan harapan tentang tercapainya keinginan tersebut	7,8,9,10	4
3	*Resiliency*	• Individu mampu bertahan dan bangkit dari pengalaman yang telah dilalui • Mampu beradaptasi kembali	11,12, 13,14,15	5
4	*Optimism*	• Individu mensyukuri tiap perubahan yang terjadi dan dapat berpikir positif terhadap segala hal • Memiliki motivasi yang tinggi • Mampu melihat kesempatan	16,17,18	3
		Jumlah		18

b. Validitas Skala *Psychological Capital*

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dalam mengukur indeks akurasi yang menunjukkan alat ukur yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut akurat atau tidak. Suatu instrumen atau instrumen uji dengan validitas tinggi menunjukkan bagaimana alat uji menentukan hasil pengukuran yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran yang akan dilakukan. (Azwar, 2016)

Jika alat tes tidak memberikan pembacaan yang akurat untuk tujuan pengukuran, instrumen memiliki sedikit validitas (Azwar, 2016). Uji validitas dilaksanakan untuk mengukur item yang berisi pernyataan atau pertanyaan yang mendefinisikan variabel relevan. Menurut Azwar (2016),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

item dengan korelasi semua item yang sesuai dengan rencana dapat diskalakan atau lebih besar dari 0,30, item dengan indeks kinerja diskriminatif tinggi dapat dipilih.

Sebaliknya, jika jumlah poin lulus masih belum sesuai dengan yang diinginkan, maka dapat diasumsikan bahwa batas kriteria diturunkan sedikit dari> 0,30 menjadi> 0,25 atau> 0,20 agar memenuhi aspek evaluasi. (Azwar, 2004).

Hasil uji validitas skala *psychological capital* awal mula memikili 18 aitem. Saat dilakukan uji validitas pada putaran pertama, diperoleh 11 aitem baik dengan *index corrected total item* atau koefisien diskriminasi yang bergerak pada angka 0.330 sampai dengan 0.761 dan 7 aitem tidak baik yaitu pada aitem nomor 7,9,10,12,13,17,18. Pada putaran kedua, diperoleh 11 aitem baik tanpa ada aitem yang tidak baik. Berikut hasil Baikatas skala *psychological capital* pada tabel dibawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Skala *Psychological Capital*

Variabel	Aitem	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Psychological Capital	X1	0.723	Baik
	X2	0.568	Baik
	X4	0.650	Baik
	X5	0.463	Baik
	X3	0.660	Baik
	X6	0.674	Baik
	X8	0.399	Baik
	X11	0.652	Baik
	X14	0.348	Baik
	X15	0.627	Baik
	X16	0.379	Baik

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Pada tabel 5, menjelaskan bahwa dari 18 aitem skala *psychological capital*, terdapat 11 item baik dan 7 item tidak baik pada putaran pertama. Pada putaran kedua, terdapat 11 aitem baik tanpa aitem yang tidak baik. Sehingga uji validitas pada skala *psychological capital* dikerjakan sebanyak dua kali putaran dengan 11 aitem yang baik.

c. Reliabilitas Skala *Psychological Capital*

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha (α)*. Koefisien alfa adalah rumus dasar yang menggunakan pendekatan konsistensi internal dan merupakan perkiraan keandalan yang baik dalam banyak situasi pengukuran. Jika koefisien yang dihasilkan cukup tinggi, maka koefisien reliabilitasnya juga tinggi (Azwar, 2008).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala dalam penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2008). Hasil *Cronbach's Alpha (α)* skala *psychological capital* dengan menggunakan SPSS, yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Psychological Capital*

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	11

Sesuai tabel 6, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada angka 0.860 yang artinya skala *psychological capital* reliabel.

2. Instrumen Penelitian Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)

a. Alat Ukur

Alat ukur pada variabel *perceived organizational support* memodifikasi dari *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger, dkk (1984) dengan jumlah sebanyak 14 aitem dengan 3 subskala yaitu: (1) Keadilan, (2) Dukungan Atasan, (3) Penghargaan dan Kondisi Pekerjaan.

Berikut *blueprint* skala *perceived organizational support:*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 7. Blueprint Skala *Perceived Organizational Support*

No	Dimensi	Indikator	Item Favourable	Jumlah
1	Keadilan	• Rasa adil dalam kesempatan untuk meningkatkan kompentensi • Keadilan dalam kesempatan pengembangan karir	1,2,3,4	4
2	Dukungan Atasan	• Atasan memberikan pengarahan dalam bekerja • Atasan tanggap atas saran dan keluhan bawahan • Penghargaan atas eksistensi	5,6,7,8,9	5
3	Penghargaan dan Kondisi Pekerjaan	• Kepedulian perusahaan terhadap kesehjateraan pegawai • Kepedulian perusahaan tentang kepuasan kerja pegawai • Kepedulian perusahaan dengan kenyamanan di lingkungan kerja	10,11,12, 13, 14	5
		Jumlah		14

b. Validitas Skala *Perceived Organizational Support*

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dalam mengukur indeks akurasi yang menunjukkan alat ukur yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut akurat atau tidak. Suatu instrumen atau instrumen uji dengan validitas tinggi menunjukkan bagaimana alat uji menentukan hasil pengukuran yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran yang akan dilakukan. (Azwar, 2016)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jika alat tes tidak memberikan pembacaan yang akurat untuk tujuan pengukuran, instrumen memiliki sedikit validitas (Azwar, 2016). Uji validitas dilaksanakan untuk mengukur item yang berisi pernyataan atau pertanyaan yang mendefinisikan variabel relevan. Menurut Azwar (2016), item dengan korelasi semua item yang sesuai dengan rencana dapat diskalakan atau lebih besar dari 0,30, item dengan indeks kinerja diskriminatif tinggi dapat dipilih.

Sebaliknya, jika jumlah poin lulus masih belum sesuai dengan yang diinginkan, maka dapat diasumsikan bahwa batas kriteria diturunkan sedikit, dari > 0,30 menjadi > 0,25 atau > 0,20 agar memenuhi aspek evaluasi. (Azwar, 2004).

Hasil uji Validitas skala *Perceived Organizational Support* awal mula memikili 14 aitem. Saat dilakukan uji validitas pertama kali, diperoleh 10 item baik dengan koefisien diskriminasi yang bergerak pada angka 0.302 sampai dengan 0.623 dan 4 aitem tidak baik yaitu pada aitem nomor 6,8,11,12. Pada putaran kedua, diperoleh 7 item baik dengan koefisien diskriminasi yang bergerak pada angka 0.453-0.640 dan 3 item tidak baik pada nomor 1,13,14. Pada putaran ketiga, diperoleh 7 aitem baik tanpa ada aitem yang tidak baik.

Berikut hasil validitas skala instrumen *perceived organizational support*:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 8. Uji Validitas Skala *Perceived Organizational Support*

Variabel	Aitem	*Corrected Item Total Correlation*	Keterangan
Perceived Organizational Support	X2	0.716	Baik
	X3	0.619	Baik
	X4	0.475	Baik
	X5	0.616	Baik
	X7	0.496	Baik
	X9	0.716	Baik
	X10	0.616	Baik

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8 menjelaskan bahwa dari 14 aitem skala *perceived organizational support*, ada 10 item baik dan 4 item tidak baik pada putaran pertama. Pada putaran yang kedua, terdapat 7 item baik dan 3 item tidak baik. Pada putaran ketiga, terdapat 7 item baik tanpa ada item tidak baik. Sehingga uji validitas skala *perceiveid organizational support* dilakukan sebanyak tiga kali putaran dengan 7 item yang baik.

c. Reliabilitas Skala *Perceived Organizational Support*

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha (α).* Koefisien alfa adalah rumus dasar yang menggunakan pendekatan konsistensi internal dan merupakan perkiraan keandalan yang baik dalam banyak situasi pengukuran. Jika koefisien yang dihasilkan cukup tinggi, maka koefisien reliabilitasnya juga tinggi (Azwar, 2008).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala dalam penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2008). Hasil *Cronbach's Alpha (α) perceived organizational support* dengan menggunakan SPSS, yaitu:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Perceived Organizational Support*

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	7

Pada tabel 9, nilai *Cronbach's Alpha* pada angka 0.845 yang artinya skala *perceived organizational support* reliabel.

3. Instrumen Penelitian Variabel *Work Engagement* (Y)

a. Alat Ukur

Alat ukur pada variabel *work engagement* memodifikasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli, dkk (2002) dengan jumlah sebanyak 17 aitem dengan 3 subskala yaitu: (1) *vigor*, (2) *dedication*, (3) *absorption*.

Berikut *blueprint* skala *work engagement:*

Tabel 10. Blueprint Skala *Work Engagement*

No	Dimensi	Indikator	Item Favourable	Jumlah
1	*Vigor*	Memiliki keberanian, energi dan mental yang kuat, usaha, dan tekun dalam bekerja	1,2,3,4,5,6	6
2	*Dedication*	Terlibat dalam pekerjaan, antusiasme dalam bekerja, mengalami kebermaknaan, merasa bangga, inspirasi dan tantangan	7,8,9,10,11	5
3	*Absorption*	Konsentrasi dan keseriusan dalam menangani pekerjaan	12,13,14, 15,16,17	6
		Jumlah		17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Validitas Skala *Work Engagement*

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dalam mengukur indeks akurasi yang menunjukkan alat ukur yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut akurat atau tidak. Suatu instrumen atau instrumen uji dengan validitas tinggi menunjukkan bagaimana alat uji menentukan hasil pengukuran yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran yang akan dilakukan. (Azwar, 2016)

Jika alat tes tidak memberikan pembacaan yang akurat untuk tujuan pengukuran, instrumen memiliki sedikit validitas (Azwar, 2016). Uji validitas dilaksanakan untuk mengukur item yang berisi pernyataan atau pertanyaan yang mendefinisikan variabel relevan. Menurut Azwar (2016), item dengan korelasi semua item yang sesuai dengan rencana dapat diskalakan atau lebih besar dari 0,30, item dengan indeks kinerja diskriminatif tinggi dapat dipilih.

Sebaliknya, jika jumlah poin lulus masih belum sesuai dengan yang diinginkan, maka dapat diasumsikan bahwa batas kriteria diturunkan sedikit, dari > 0,30 menjadi > 0,25 atau > 0,20 agar memenuhi aspek evaluasi. (Azwar, 2004).

Hasil uji validitas skala *work engagement* awal mula memikili 17 item. Saat dilaksanakan uji validitas pada putaran pertama, diperoleh 13 item baik dengan koefisien diskriminasi yang bergerak pada angka 0.307 sampai dengan 0.686 dan 4 item tidak baik yaitu pada item nomor 3,6,10,14. Pada putaran kedua, diperoleh 13 item baik dengan koefisien

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diskriminasi yang bergerak pada angka 0.356 sampai dengan 0.670 dan 1 item tidak baik yaitu pada item nomor 8. Pada putaran ketiga, diperoleh 12 item baik tanpa ada aitem yang tidak baik. Berikut hasil validitas skala *work engagement*:

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Skala *Work Engagement*

Variabel	Aitem	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Work Engagement	Y1	0.472	Baik
	Y2	0.402	Baik
	Y4	0.329	Baik
	Y5	0.504	Baik
	Y7	0.347	Baik
	Y9	0.516	Baik
	Y11	0.355	Baik
	Y12	0.347	Baik
	Y13	0.552	Baik
	Y15	0.516	Baik
	Y16	0.701	Baik
	Y17	0.474	Baik

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa terdapat 17 item skala *work engagement*, terdapat 13 aitem baik dan 4 aitem tidak baik pada putaran pertama. Pada putaran kedua, ada 13 aitem baik dan 1 aitem tidak baik. Pada putaran ketiga, ada 12 aitem baik tanpa ada item yang tidak baik. Sehingga uji validitas pada skala *work engagement* dilakukan sebanyak tiga kali putaran dengan 12 aitem yang baik.

c. Reliabilitas Skala *Work Engagement*

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha (α).* Koefisien alfa adalah rumus dasar yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan pendekatan konsistensi internal dan merupakan perkiraan keandalan yang baik dalam banyak situasi pengukuran. Jika koefisien yang dihasilkan cukup tinggi, maka koefisien reliabilitasnya juga tinggi (Azwar, 2008).

Skala dalam penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2008). Hasil *Cronbach's Alpha (α) work engagement* dengan menggunakan SPSS, yaitu:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Work Engagement*

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	12

Pada tabel 12 menujukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.811 yang artinya skala *work engagement* reliabel.

.

G. Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*, serta *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan. Setelah pengumpulan data, peneliti menggunakan analisis *rank-spearman* untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis *rank-spearman* dilakukan karena data tidak terdistribusi normal dan tidak linier. Variabel independen *psychological capital* (X1) dan *perceived organizational support* (X2) dengan variabel dependennya adalah *work engagement* (Y).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk mengetahui seberapa normal rangking variabel tersebut. Untuk mengetahui hasilnya dilakukan uji data dengan menggunakan teknik Kolmogrov-Smirnov. Apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal, namun bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. (Azwar, 2016)

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel (Noor, 2011). Untuk mengetahui linieritas antar variabel perlu diketahui maknanya. Apabila sig > 0,05 maka hubungan tersebut linier, namun bila signifikansi < 0,05 maka hubungan tersebut non linier.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement,* serta *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan. Setelah pengumpulan data, peneliti menggunakan analisis *rank-spearman* untuk mengetahui hubungan antar variabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Diperlukan persiapan matang dan rancangan yang komprehensif sebelum penelitian dimulai agar memperoleh hasil yang maksimal, ideal, dan memiliki nilai manfaat. Selain itu, persiapan yang matang juga dapat meminamalisir kesalahan yang terjadi pada saat penelitian telah dijalankan. Berikut beberapa persiapan dan tahapan yang dilakukan:

a. Tahap Pertama

Pada tahap pertama ini, peneliti melakukan identifikasi masalah yang ingin diteliti. Merumuskan masalah yang akan dikaji dan tujuan penelitian nantinya. Selajutnya, mengumpulkan referensi melalui penelitian terdahulu dan artikel yang relevan. Lalu, menentukan tema, variabel, dan hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian. Peneliti juga melakukan studi literatur melalui buku bacaan, jurnal, maupun hasil karya tulis ilmiah berupa skripsi atau thesis. Adapun proses studi literatur dilakukan guna menganalisis perihal temuan fenomena dengan teori, asumsi, dan data-data lain yang relevan. Peneliti mengambil fenomena psikologi pada bidang psikologi industri dan organisasi dengan metode penelitian kuantitatif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Tahap Kedua

Pada tahap kedua ini, peneliti focus mencari subjek penelitian yang sesuai dengan kriteria penelitian yang akan dijalankan. Fokus penelitian ini yaitu berkaitan dengan *psychological capital (PsyCap), perceived organizational support (POS),* dan *work engagement* pada karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung. Di mana PT Semenanjung Pangeran Agung memiliki karyawan yang berjumlah 283 orang yang tersebar dalam berbagai *department.* Dengan karyawan tetap sebanyak 73 orang dan karyawan kontrak sebanyak 210 orang.

c. Tahap Ketiga

Di tahap ketiga ini, peneliti fokus untuk merancang dan menyusun desain penelitian yang akan dilakukan. Pada tahap ketiga ini merupakan tahap yang sangat krusial karena akan menentukan instrument apa yang akan dipakai dan harus mendapatkan hasil yang data yang Baik. Berikut tahapan dalam penyusunan instrument penelitian sebagai berikut:

1) Pertama, merumuskan dan menentukan indikator penelitian yaitu *psychological capital, perceived organizational support,* dan *work engagement.*
2) Kedua, membuat *blueprint* atau panduan aitem setiap variabel
3) Ketiga, menyusun aitem dengan menggunakan kuesioner/angket untuk digunakan dalam proses pengambilan data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Keempat, peneliti melakukan uji *expert judgment* terhadap skala instrument kepada dosen yang sesuai dengan bidang psikologi industri dan organisasi.

d. Tahap Keempat

Pada tahap akhir ini, peneliti melakukan pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan mulai tanggal 3 Agustus 2020. Mekanisme pengambilan data dilakukan secara langsung dengan arahan dari manager HRD PT Semenanjung Pangeran Agung.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Populasi sebanyak 283 karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung yang terdiri dari 283 karyawan yang terdiri dari 210 karyawan kontrak dan 73 karyawan tetap. Maka, peneliti mengambil 30% dari jumlah karyawan. Dengan begitu, sampel pada penelitian ini terdiri dari 63 karyawan kontrak dan 22 karyawan tetap. Sehingga, total sampel atau subjek pada penelitian ini berjumlah 85 subjek.

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis kelamin

Berikut data sampel karyawan berdasarkan tabel jenis kelamin adalah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 13. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin		
	Jumlah	Persentase
Laki-laki	74	87%
Perempuan	11	13%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 13 diketahui jenis kelamin karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung yang diambil sebagai responden. Mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki sebanyak 74 orang dan perempuan sebanyak 11 orang. Responden pada penelitian ini mayoritas laki-laki ketimbang perempuan.

c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Umur

Deskripsi umur responden dalam penelitian ini terdapat 4 kategori. Berikut data responden berdasarkan umur pada penelitian ini:

Tabel 14. Umur Responden

Umur		
	Jumlah	Persentase
20-27 Tahun	19	22%
28-35 Tahun	13	15%
36-43 Tahun	36	42%
>44 Tahun	17	20%

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan informasi dari tabel 14 diketahui responden dengan mayoritas berumur 36-43 tahun berjumlah 36 orang dengan persentase 42% dan minoritas berumur 28-35 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 15%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini terdapat 3 jenjang, yaitu SMA/SMK, Sarjana 1, dan Sarjana 2. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini:

Tabel 15. Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan		
	Jumlah	Porsentase
SMA/SMK	62	73%
S1	23	27%
S2	0	0%
Lainnya	0	0%

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Pada tabel 15, menunjukan bahwa responden dengan mayoritas berpendidikan SMA berjumlah 62 orang dengan persentase 73% dan minoritas berpendidikan Sarjana 1 berjumlah 23 orang dengan persentase 27%.

e. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jabatan

Deskripsi jabatan responden dalam penelitian ini terdapat 5 kategori, yaitu *Manager, Supervisor, Foreman, Staff, Crew*. Berikut data responden berdasarkan jabatan pada penelitian ini:

Tabel 16. Jabatan Responden

Jabatan	**Jumlah**
Manager	2
Supervisor	8
Foreman	8
Staff	15
Crew	52
Jumlah	85

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sesuai keterangan pada tabel 16 diketahui jumlah jabatan pada karyawan PT. Semenanjung Pangeran Agung yang dijadikan responden berjumlah 2 orang sebagai *manager*, 8 orang sebagai *supervisor*, 8 orang sebagai *foreman*, 15 orang sebagai *staff*, dan 52 orang sebagai *crew*.

f. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut data sampel karyawan berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 17. Lama Bekerja Responden

Jumlah Karyawan	Lama Bekerja
33	>15 tahun
10	10-15 tahun
28	5-10 tahun
8	2-5 tahun
6	< 2 tahun

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 17 diketahui lama bekerja pada karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung yang dijadikan responden berjumlah 33 orang bekerja lebih dari 15 tahun, 10 orang selama 10-15 tahun, 28 orang selama 5-10 tahun, 8 orang selama 2-5 tahun, 6 orang selama <2 tahun.

g. Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Karyawan

Berikut data sampel Karyawan berdasarkan status perkawinan adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 18. Status Karyawan Responden

Status Karyawan		
	Jumlah	Porsentase
Kontrak	62	73%
Tetap	23	27%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 18 menunjukan bahwa status karyawan pada PT Semenanjung Pangeran Agung yang dijadikan responden berjumlah 62 orang yang menjadi karyawan kontrak dengan persentase 73% dan 23 orang yang menjadi karyawan tetap dengan persentase 27%.

h. Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut data sampel karyawan berdasarkan status perkawinan adalah sebagai berikut :

Tabel 19. Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan		
	Jumlah	Porsentase
Menikah	70	82%
Lajang	15	18%
Total	85	100%

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Sesuai keterangan pada tabel 19 diketahui status perkawinan pada karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung yang dijadikan responden berjumlah 70 orang yang telah menikah dengan persentase 82% dan 15 orang yang masih lajang dengan persentase 18%.

i. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

Berikut data sampel karyawan berdasarkan jumlah anak adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 20. Jumlah Anak Responden

Jumlah Anak	Jumlah Karyawan
1 Anak	26
2 Anak	29
3 Anak	12
Belum Memiliki Anak	18
Total	85

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Dari tabel 20, diketahui bahwa karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung yang menjadi responden memiliki 1 anak yang berjumlah 26 karyawan, yang memiliki 2 anak berjumlah 29 karyawan, yang memiliki 3 anak berjumlah 12 karyawan, dan yang belum memiliki anak berjumlah 18 karyawan.

j. Deskripsi Data Statisik

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk mencari tahu deskripsi data penelitian secara singkat yang meliputi *range, mean, maximum, minimum,* dan sebagainya. Berikut hasil deskripsi data statistik pada penelitian ini:

Tabel 21. Deskripsi Statistik

Variabel	*N*	*Range*	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
Psychological Capital	85	33	36	69	59.08	6.252
Perceived Organizational Support	85	19	35	54	44.99	4.052
Work Engagement	85	25	39	64	55.08	5.283
Valid N (listwise)	85					

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan keterangan pada tabel 21 diketahui jumlah subjek pada penelitian ini berjumlah 85 karyawan. Pada skala *psychological capital* memiliki nilai 33, nilai terendah 36, nilai yang paling tinggi 69, nilai rata-rata 59.08 dan standar deviasi 6.252. Skala *perceived organizational support* memiliki nilai 19, nilai terendah 35, nilai yang paling tinggi 54, nilai rata-rata 44,99 dan standar deviasi 4,052. Skala *work engagement* memiliki nilai 25, nilai terendah 39, nilai yang paling tinggi 64, nilai rata-rata 55,08 dan standar deviasi 5,283.

B. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelatif. Adapun tujuannya adalah mencari tahu hubungan antara *psychological capital*, *perceived organizational support*, dan *work engagement* pada karyawan. Sebelum masuk pada uji hipotesis, uji normalitas dan uji linearitas harus dilakukan sebagai uji prasyarat.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mencari tahu seberapa normal rangking variabel tersebut. Untuk mengetahui hasilnya dilakukan uji data dengan menggunakan teknik Kolmogrov-Smirnov. Jika sig > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, namun bila sig < 0,05 maka data dikatakan berdistribusi tidak normal. (Azwar, 2016)

Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 22. Hasil Uji Normalitas

	Work Engagement	***Psychological Capital***	***Perceived Organizational Support***
N	85	85	85
Kolmogorov-Smirnov Z	1.449	1.624	1.268
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.030	0.010	0.080

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan informasi pada tabel 22, nilai signifikansi pada skala *work engagement* pada angka 0.03 dengan artian skala tidak terdistribusi dengan normal. Nilai signifikansi untuk skala *psychological capital* pada angka 0.01 dengan artian skala tidak terdistribusi dengan normal. Nilai signifikansi untuk skala *perceived organizational support* sebesar 0.08 > 0.05. Dengan artian skala terdistribusi dengan normal. Dari 3 variabel tersebut, skala *work engagement* dan *psychological capital* tidak terdistribusi dengan normal. Hanya skala *perceived organizational support* yang sebaran datanya terdistribusi dengan normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mencari tahu hiubungan antar variabel pada penelitian (Noor, 2011). Untuk mengetahui linieritas antar variabel perlu diketahui maknanya. Apabila sig > 0,05 dikatakan hubungan tersebut linier, namun bila sig < 0,05 dikatakan hubungan tersebut non linier.

Berikut uji linearitas antara *psychological capital* dengan *work engagement*:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 23. Uji Linearitas *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	***df***	***Mean Square***	***F***	***Sig***
Work Engagement & Psychological Capital	Between Groups	(Combined)	1937.89	18	107.661	17.479	.000
		Linearity	1275.354	1	1275.354	207.052	.000
		Deviation from Linearity	662.536	17	38.973	6.327	.000
	Within Groups		406.533	66	6.16		
	Total		2344.424	84			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan informasi pada tabel 23, uji linieritas antara variabel *psychological capital* dan *work engagement* memiliki nilai signifikan pada angka 0.00. Artinya, variabel *psychological capital* dan *work engagement* tidak linier.

Adapun hasil uji linearitas antara variabel *perceived organizational support* dan *work engagement* di bawah ini:

Tabel 24. Uji Linearitas *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
Work Engagement & Perceived Organizational Support	Between Groups	(Combined)	1747.713	15	116.514	13.473	.000
		Linearity	945.876	1	945.876	109.375	.000
		Deviation from Linearity	801.837	14	57.274	6.623	.000
	Within Groups		596.711	69	8.648		
	Total		2344.424	84			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan informasi pada tabel 24, uji linieritas antara variabel *perceived organizational support* dan *work engagement* memiliki sig pada angka 0.00 yang memiliki arti variabel kedua variabel tersebut tidak berada pada posisi yang linier.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis di penelitian ini menggunakan analisis *non-parametic* yaitu analisis *Rank-Spearman* dikarenakan data yang dihasilkan dalam uji normalitas tidak terdistribusi dengan normal dan tidak linier. Korelasi *Rank-Spearman* dapat digunakan untuk melakukan uji korelasi asosiatif ketika variabel yang ditautkan adalah ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus identik atau memiliki kesamaan (Sugiyono, 2010).

Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah (Ha) terdapat hubungan positif antara *psychological capital, perceived organizational support* dengan *work engagement.* Maka, analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Rank-Spearman* dengan dibantu SPSS *for windows.*

Berikut hasil uji *Rank-Spearman* antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement:*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 25. Hasil Uji Korelasi *Rank-Spearman*

Correlations			
			Work Engagement
Spearman's rho	*Psychological Capital*	Correlation Coefficient	.659**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	85
	Perceived Organizational Support	Correlation Coefficient	.594**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	85

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan informasi pada tabel 25, diperoleh hasil dan penjelasan bahwa variabel *psychological capital* nilai korelasi pada angka 0.659 dengan nilai signifikansi 0.000 dan variabel *perceived organizational support* nilai korelasi pada angka 0.594 dengan signifikansi pada angka 0.000. Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima. Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak. Pada informasi tabel di atas, diperoleh hasil bahwa *psychological capital* dan *perceived organizational support* masing-masing memiliki taraf signifikansi sebesar 0.000 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima dengan koefisien korelasi *psychological capital* sebesar 0.659 dan koefisien korelasi *perceived organizational support* sebesar 0.594. Artinya, ada hubungan yang signifikan dan kuat antara *psychological capital* dengan *work engagement* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Analisis Tambahan

Analisis tambahan yang dilakukan peneliti pada penelitian ini berupa uji beda berdasarkan data demografis berupa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, status karyawan, dan status perkawinan pada variabel *work engagement.* Analisis tambahan yang berupa uji beda ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan *work engagement* yang dimiliki karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung. Penelitian yang digunakan adalah penelitian varians uji *Kruskal-Wallis* karena memiliki 2 sampai 5 informasi dan penyebaran informasinya tidak biasa. Uji Kruskal-Wallis merupakan uji dasar untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan statistik antara dua variabel atau lebih pada variabel lain dengan nilai numerik (interval/rasio) dan pengukuran standar. (Prayitno, 2013)

Tes Kruskal-Wallis dapat memeriksa lebih dari dua variabel independen dari populasi yang sama. (Ghozali, 2005) Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika Sig > 0.05, maka tidak ada perbedaan atau Ho diterima
b. Jika Sig < 0,05, maka ada perbedaan atau Ho ditolak

1. Uji Beda *Work Engagement* Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah data uji beda *work engagement* berdasarkan jenis kelamin responden:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 26. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Ranks					
	Jenis Kelamin	N	*Mean Rank*	*Kruskal Wallis H*	*Sig.*
Work Engagement	Laki-laki	74	43.67	0.424	0.515
	Perempuan	11	38.5		
	Total	85			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Sesuai informasi pada tabel 26, didapati bahwa nilai signifikansi berada pada angka 0,515 dan nilai *H* 0.424. Nilai *mean rank* laki-laki sebesar 43.67 dan perempuan sebesar 38.5 yang artinya nilai *mean rank* pada laki-laki lebih besar ketimbang perempuan. Namun, hal ini tidak signifikan dalam statistik karena nilai sig > 0.05. Dengan demikiran, tidak ada perbedaan *work engagement* berdasarkan jenis kelamin.

2. Uji Beda *Work Engagement* Berdasarkan Usia

Berikut adalah data uji beda *work engagement* berdasarkan usia responden:

Tabel 27. Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia

Ranks					
	Usia	*N*	*Mean Rank*	*Kruskal Wallis H*	*Sig.*
Work Engagement	20-27 Tahun	19	44.92	0.223	0.974
	28-35 Tahun	13	43.35		
	36-43 Tahun	36	42.75		
	> 44 Tahun	17	41.12		
	Total	85			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Sesuai informasi pada tabel 27 dinyatakan nilai signifikansi berada pada angka 0,974 dan nilai *H* 0.223. Nilai *mean rank* pada usia 20-27 tahun sebesar 44.92, pada usia 28-35 tahun sebesar 43.35, pada usia 36-43 tahun sebesar 42.75, dan pada usia >44 tahun sebesar 41.12 yang artinya nilai *mean rank* pada usia 20-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

27 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok usia yang lain. Namun, hal ini tidak signifikan dalam statistik karena nilai sig > 0.05. Dengan demikiran, tidak ada perbedaan *work engagement* berdasarkan usia karyawan.

3. Uji Beda *Work Engagement* Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut adalah data uji beda *work engagement* sesuai dengan pendidikan responden:

Tabel 28. Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Ranks					
	Pendidikan	*N*	*Mean Rank*	*Kruskal Wallis H*	*Sig.*
Work Engagement	SMA/SMK	62	43.67	0.170	0.680
	S1	23	41.2		
	Total	85			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Sesuai informasi pada tabel 28, didapati bahwa nilai signifikansi berada pada angka 0,680 dan nilai *H* 0.170. Nilai *mean rank* pada karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 43.67 dan pada karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 41.2 yang artinya nilai *mean rank* pada karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK lebih tinggi dibanding dengan karyawan dengan tingkat pendidikan S1. Namun, hal ini tidak signifikan dalam statistik karena nilai sig > 0.05. Dengan demikiran, tidak ada perbedaan *work engagement* berdasarkan tingkat pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Uji Beda *Work Engagement* Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut adalah data uji beda *work engagement* berdasarkan lama bekerja responden:

Tabel 29. Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja

Ranks					
	Lama Bekerja	N	*Mean Rank*	*Kruskal Wallis H*	*Sig.*
Work Engagement	≤ 2 Tahun	6	49.83	2.389	0.665
	2-5 Tahun	8	47.63		
	5-10 Tahun	28	39.98		
	10-15 Tahun	10	35.65		
	> 15 Tahun	33	45.42		
	Total	85			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Sesuai tabel 29, menunjukan bahwa nilai signifikansi berada pada angka 0,665 dan nilai *H* 2.389. Nilai *mean rank* yang bekerja ≤ 2 tahun sebesar 49.83, yang bekerja 2-5 tahun sebesar 47.63, yang bekerja 5-10 tahun sebesar 39.98, yang bekerja 10-15 tahun sebesar 35.65, dan yang bekerja > 15 tahun sebesar 45.42 yang artinya nilai *mean rank* pada usia ≤ 2 tahun lebih besar dibanding kelompok lama bekerja yang lain. Namun, hal ini tidak signifikan dalam statistik karena nilai sig > 0.05. Dengan demikiran, tidak ada perbedaan *work engagement* berdasarkan lama bekerja.

5. Uji Beda *Work Engagement* Berdasarkan Status Karyawan

Berikut adalah data uji beda *work engagement* berdasarkan status karyawan responden:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 30. Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Karyawan

Ranks					
	Status Karyawan	N	*Mean Rank*	*Kruskal Wallis H*	*Sig.*
Work Engagement	Kontrak	62	47.70	8.400	0.004
	Tetap	23	30.33		
	Total	85			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Sesuai tabel 30, bahwa nilai signifikansi berada pada angka 0,004 dan nilai *H* 8.400. Nilai *mean rank* pada karyawan kontrak sebesar 47.70 dan pada karyawan tetap sebesar 30.33 yang artinya nilai *mean rank* pada karyawan kontrak lebih besar ketimbang dengan karyawan tetap. Hasil tersebut memiliki makna secara statistik karena nilai sig < 0.05. Dengan demikiran, ada perbedaan *work engagement* berdasarkan status karyawan. Karyawan kontrak memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan tetap.

6. Uji Beda *Work Engagement* Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut adalah data uji beda *work engagement* berdasarkan status perkawinan responden:

Tabel 31. Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Perkawinan

Ranks					
	Status Perkawinan	N	*Mean Rank*	*Kruskal Wallis H*	*Sig.*
Work Engagement	Menikah	70	43.56	0.204	0.651
	Lajang	15	40.40		
	Total	85			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 31, menunjukan nilai signifikansi berada pada angka 0,651 dan nilai *H* 0.204. Nilai *mean rank* pada karyawan dengan status telah menikah sebesar 43.56 dan pada karyawan dengan status lajang sebesar 40.40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang artinya nilai *mean rank* pada karyawan dengan status telah menikah lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan status lajang. Namun, hasil tersebut tidak bermakna secara statistik karena nilai sig > 0.05. Dengan demikiran, tidak terdapat perbedaan *work engagement* berdasarkan status perkawinan.

7. Tabulasi Silang Uji Beda *Kruskal-Wallis*

Berikut adalah hasil tabulasi silang pada uji beda *Kruskall-Wallis*:

Tabel 32. Tabulasi Silang Hasil Uji Beda *Kruskal-Wallis*

	Work Engagement				
	N	%	*Mean Rank*	*Sig*	*Status*
Jenis Kelamin					
Laki-laki	74	87%	43.67		
Perempuan	11	13%	38.50	0.515	Tidak Ada Perbedaan
Total	85	100%			
Usia					
20-27 Tahun	19	22%	44.92		
28-35 Tahun	13	15%	43.35		
36-43 Tahun	36	42%	42.75	0.974	Tidak Ada Perbedaan
> 44 Tahun	17	21%	41.12		
Total	85	100%			
Tingkat Pendidikan					
SMA/SMK	62	73%	43.67		
S1	23	27%	41.20	0.680	Tidak Ada Perbedaan
Total	85	100%			
Lama Bekerja					
≤ 2 Tahun	6	7%	49.83		
2-5 Tahun	8	9%	47.63		
5-10 Tahun	28	33%	39.98	0.665	Tidak Ada Perbedaan
10-15 Tahun	10	12%	35.65		
> 15 Tahun	33	39%	45.42		
Total	85	100%			
Status Karyawan					
Kontrak	62	73%	47.70	0.004	Ada Perbedaan
Tetap	23	27%	30.33		
Total	85	100%			
Status Perkawinan					
Menikah	70	82%	43.56	0.651	Tidak Ada Perbedaan
Lajang	15	18%	40.4		
Total	85	100%			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pada tabel 32, diketahui bahwa dari data demografis, status karyawan menjadi satu-satunya data demografis yang bermakna secara statistik dan memiliki perbedaan. Dimana status karyawan kontrak memiliki *work engagement* yang lebih tinggi daripada karyawan tetap.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*, dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* Ada hubungan positif yang kuat antara *psychological capital* dengan *work engagement* dan ada hubungan positif yang kuat antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* berdasarkan uji korelasi Rank-Spearman.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah *psychological capital* dengan nilai korelasi 0,659 dan nilai 0,000, dan hipotesis diterima bila 0,00 <0,05. Ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* antar karyawan. Hasil nilai korelasi 0,659 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel *psychological capital* dengan *work engagement*. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan tersebut. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja lebih banyak dipengaruhi oleh *psychological capital*.

Hasil dukungan organisasi yang diterima memiliki nilai korelasi 0,594 dan signifikansi 0,000, dan hipotesis diterima jika 0,00 <0,05. Ada hubungan positif antara dukungan organisasi yang diterima dan *work engagement*. Hasil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai korelasi 0,594 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Semakin tinggi dukungan organisasi seorang karyawan, semakin tinggi pula hubungan kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, *work engagement* sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi.

Studi tersebut juga menunjukkan bahwa, menurut Lockwood, hubungan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal (Harry, 2014). Sedangkan menurut Bakker (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah tuntutan pekerjaan, sumber pekerjaan dan sumber daya pribadi. Dalam hal ini, faktor eksternal adalah dukungan organisasi yang dirasakan yang termasuk ke dalam *job resources* dan faktor internalnya yaitu *psychological capital* yang terdapat pada *personal resources*.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya, seperti Nugroho, dkk (2013) yang membahas tentang hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang, ada hubungan positif antara *psychological capital* dan interaksi bisnis. Semakin tinggi kemampuan mental Anda, semakin besar dampak pekerjaan Anda. Biaya keputusan adalah 51,3% dari interaksi bisnis. 48,7% sisanya dihitung oleh subjek lain yang tidak dapat diandalkan dalam penelitian ini. Misalnya, pekerjaan dan alat yang dibutuhkan. Cavus & Goccent (2015) mengembangkan fungsi kognitif menggunakan alat yang dapat dikembangkan dan diterapkan untuk meningkatkan fungsi mental organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Hadi (2019) membahas tentang Pengaruh *Work Design Characteristic, Career Growth,* dan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Generasi Milenial di PT XYZ. Hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Ada juga pengaruh yang signifikan dari pemikiran tentang kerja aktif karyawan milenial PT. XYZ

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Suharianto dan Nurlaila (2015) yang membahas tentang hubungan antara *psychological capital* dan keterikatan pekerjaan pada dosen di Universitas Katolik Widiamandala Surabaya, dengan sumbangan efektif sebesar 69,7 persen. Nilai signifikan pada 0,00. Luthans (2011) menjelaskan *psychological capital* sebagai suatu kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dimana memiliki kondisi psikologi yang positif dan dikarakteristikkan oleh empat kriteria, yaitu efikasi diri, optimism, harapan, dan resiliensi.

Alwisol (2009) mendefinisikan *self-efficacy* yaitu seseorang yang dapat mempersepsikan dirinya sendiri mengenai seberapa optimal dirinya dapat berfungsi dalam keadaan-keadaan tertentu. Untuk *optimsm,* orang yang memiliki optimisme yang tinggi akan mempercayai bahwa peristiwa yang baik meningkatkan segala hal yang dilakukan oleh seseorang tersebut. (Seligman, 2006)

Hope adalah kondisi dimana seseorang memiliki motivasi positif dalam mengharapkan suatu tujuan. Sedangkan *resiliency* adalah kemampuan seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saat dihadapkan pada tantangan, konflik, kegagalan, dan kejadian positif seperti kemajuan dan tanggung jawab yang meningkat. (Luthans, 2011)

Penelitian Nadia Aulia (2018) membahas tentang kontribusi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai BNNP di Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan dampak dukungan organisasi yang diterima terhadap hubungan kerja antar pegawai di BNNP Sumatera Barat. Penelitian juga memiliki faktor determinasi R2 = 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diterima memberikan kontribusi efektif terhadap tingkat kerja sebesar 54,3%.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunara, dkk (2019) yang membahas tentang Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Mandor di Perusahaan "X" BKPH "Y" KPH Bogor mengungkapkan ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *work engagement* yang positif. Rhodes & Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* sebagai persepsi yang dimiliki individu secara umum tentang seberapa jauh organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesehjateraannya.

Organisasi dapat melihat bagaimana karyawan mengevaluasi ide-ide staf jika diperlukan. Ketika organisasi pendukung tinggi, karyawan menjadi bagian dari organisasi dan mengembangkan hubungan yang lebih baik dengan ide-ide organisasi. Dengan begitu, karyawan akan memiliki rasa bagian dalam organisasi dan menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk dapat terus berkontribusi pada perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang dilakukan oleh Caesens & Stinglhamber (2014) membahas tentang *Hubungan Antara Perceived organizational support Dan Keterlibatan Kerja: Peran Self-Efficacy* dan hasil yang disarankan penelitian menggunakan kuesioner daring dan diberikan kepada karyawan dari berbagai perusahaan swasta. Kinerja karyawan dievaluasi oleh manajer. Sebanyak 265 karyawan dan 112 supervisor berpartisipasi dalam pekerjaan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan keterlibatan kerja. Selain itu, *work engagement* juga meningkatkan kepuasan kerja, mereduksi ketegangan psikologis dan meninggikan *extra-role performance.* Alwisol (2009) mendefinisikan *self-efficacy* yaitu seseorang yang dapat mempersepsikan dirinya sendiri mengenai seberapa optimal dirinya dapat berfungsi dalam keadaan-keadaan tertentu.

Pada hasil uji deskripsi statistik, diketahui jumlah subjek pada penelitian ini berjumlah 85 karyawan. Pada skala *psychological capital* memiliki nilai 33, nilai terendah 36, nilai paling tinggi 69, nilai rata-rata 59.08 dan standar deviasi 6.252. Skala *perceived organizational support* memiliki nilai 19, nilai terendah 35, nilai paling tinggi 54, nilai rata-rata 44,99 dan standar deviasi 4,052. Skala *work engagement* memiliki nilai 25, nilai terendah 39, nilai paling tinggi 64, nilai rata-rata 55,08 dan standar deviasi 5,283.

Selain pengujian hipotesis yang dilakukan, peneliti juga melakukan analisis tambahan berupa berbagai pengujian untuk mengidentifikasi perbedaan *work engagement* yang dimiliki karyawan. Karena memiliki 2-5 kelompok data dengan sebaran data tidak normal, maka perbedaan tes Kruskal-Wallis dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dianalisis untuk menganalisis jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama kerja, status karyawan, dan status perkawinan.

Sesuai hasil uji beda pada jenis kelamin, diketahui nilai signifikansi berada pada angka 0,515 dan nilai *H* 0.424. Nilai *mean rank* pada laki-laki menyentuh angka 43.67 dan pada perempuan menyentuh angka 38.5 yang artinya nilai *mean rank* pada laki-laki lebih besar ketimbang perempuan. Namun, hal ini tidak signifikan dalam statistik karena nilai sig > 0.05. Dengan demikiran, tidak muncul perbedaan *work engagement* berdasarkan jenis kelamin.

Hal yang sama juga dilakukan pada hasil uji beda di kelompok usia, diketahui bahwa nilai signifikansi berada pada angka 0,974 dan nilai *H* 0.223. Nilai *mean rank* pada usia 20-27 tahun sebesar 44.92, pada usia 28-35 tahun sebesar 43.35, pada usia 36-43 tahun sebesar 42.75, dan pada usia >44 tahun sebesar 41.12 yang artinya nilai *mean rank* pada usia 20-27 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok usia yang lain. Namun, hal ini tidak signifikan dalam statistik karena nilai sig > 0.05. Dengan demikiran, tidak muncul perbedaan *work engagement* berdasarkan usia karyawan.

Untuk hasil uji beda pada tingkat pendidikan, diketahui bahwa nilai signifikansi berada pada angka 0,680 dan nilai *H* 0.170. Nilai *mean rank* pada karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 43.67 dan pada karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 41.2 yang artinya nilai *mean rank* pada karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan S1. Namun, hal ini tidak signifikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam statistik karena nilai sig > 0.05. Dengan demikiran, tidak muncul perbedaan *work engagement* berdasarkan tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil uji beda mengenai lama bekerja, diketahui bahwa nilai signifikansi berada pada angka 0,665 dan nilai *H* 2.389. Nilai *mean rank* yang telah bekerja ≤ 2 tahun sebesar 49.83, yang telah bekerja 2-5 tahun sebesar 47.63, yang telah bekerja 5-10 tahun sebesar 39.98, yang telah bekerja 10-15 tahun sebesar 35.65, dan yang telah bekerja selama > 15 tahun sebesar 45.42 yang artinya nilai *mean rank* pada usia ≤ 2 tahun lebih besar dibanding kelompok lama bekerja yang lain. Namun, hal ini tidak signifikan dalam statistik karena nilai sig > 0.05. Dengan demikiran, tidak muncul perbedaan *work engagement* berdasarkan lama bekerja.

Hasil yang beda dijelaskan pada hasil uji beda mengenai status karyawan, diketahui bahwa nilai signifikansi berada pada angka 0,004 dan nilai *H* 8.400. Nilai *mean rank* pada karyawan kontrak sebesar 47.70 dan pada karyawan tetap sebesar 30.33 yang artinya nilai *mean rank* pada karyawan kontrak lebih besar dibanding karyawan tetap. Hal tersebut bermakna secara statistik karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikiran, ada perbedaan *work engagement* berdasarkan status karyawan. Karyawan kontrak memiliki *work engagement* yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan tetap.

Sedangkan untuk hasil uji beda mengenai status perkawinan, diketahui nilai signifikan berada pada angka 0,651 dan nilai *H* 0.204. Nilai *mean rank* pada karyawan dengan status telah menikah sebesar 43.56 dan pada karyawan dengan status lajang sebesar 40.40 yang artinya nilai *mean rank* pada karyawan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

status telah menikah lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan status lajang. Namun, hal ini tidak signifikan dalam statistik karena nilai sig > 0,05. Dengan demikiran, tidak ada perbedaan *work engagement* sesuai status pernikahan.

Dari hasil uraian dan pembahasan yang telah dilakukan, serta adanya dukungan penelitian dari studi terdahulu, dapat diberi kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara *psychological capital* dengan *work engagement* dan *perceived organizational* dengan *work engagement* pada karyawan. Apabila *psychological capital* milik karyawan tinggi, maka *work engagement* pada karyawan juga tinggi. Apabila *perceived organizational support* milik karyawan tinggi, *work engagement* pada karyawan juga akan tinggi. Namun, apabila *psychological capital* milik karyawan rendah, maka *work engagement* pada karyawan rendah. Apabila *perceived organizational support* milik karyawan rendah, *work engagement* pada karyawan juga semakin rendah.

Berdasarkan pembahasan tersebut dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh penjelasan bahwa *work engagement* yang dimiliki karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh *psychological capital* dan *perceived organizational support.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai hasil pembahasan yang telah diselesaikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima. Ada hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan.
2. Hipotesis diterima. Ada hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan.
3. Perbedaan *work engagement* yang dimiliki karyawan adalah berdasarkan status karyawan. Karyawan kontrak memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan tetap.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, diantaranya:

1. **Bagi Perusahaan**

   Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk keperluan analisa jabatan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja pada karyawan, terutama pada karyawan dengan status tetap.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. **Bagi Pengembangan Psikologi Industri dan Organisasi**

   Peneliti berharap penelitian ini mampu memberi manfaat pada keilmuan psikologi. Agar penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

3. **Bagi Peniliti Selanjutnya**

   Bagi peneliti selanjutnya, dapat memfokuskan pada bidang pekerjaan tertentu untuk meneliti variabel terkait. Selain itu, peneliti dapat mengaitkan *work engagement* dengan variabel lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.

Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Karya

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Astika, N., Saptoto, R. (2016). *Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi Terhadap Work Engagement*. Gadjah Mada Journal of Psychology. Hal 38-47.

Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2006). *Work engagement*: *an emerging concept in occupational health psychology*. *Journal of Work and Stress*, 187-200.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources Model: State of The Art*. Journal of Managerial Psychology, Vol 22, No 3 pp 309-328

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. Work & Stress*, Vol 22 (3), 187 - 200.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research.* New York: Psychology Press

Bakker, A. B. (2011). *An Evidence-Based Model of Work engagement. Current Directions in Psychological Science*, 20 (4), 265-269.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). *Dispotional optimism. Trends in Cognitive*

Cavus, M., & Gokcen, A. (2015). *Psychological Capital: definition, components, and effects. British journal of education, society and behavioral science*, 5(3), 244-255.

Costantini, A., dkk (2016). *Work engagement and Psychological Capital in the Italian Public Administration: A New Resource – Based Intervention Programme*. *SA*

Dalecarnegie. (2016). *Employee Engagement in Indonesia* (with 2016 update). dalecarnegie.id engaged employee infographic. Dibuka pada 10 Februari 2020, dari https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/unduh/employee-infographic/employee-engagement-in-indonesia-with-2016-update/

Federman, Bard. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gallup. (2004). *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation*. Gallup Management Journal. http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-StudyEngagedEmployees-Inspire-Company.aspx

Gallup. (2011). *Majority American Worker Not Engaged*. www.gallup.com

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro

Harry, A. M. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang terhadap Tingkat Employee Engagement pada Karyawan Universitas Sanata Dharma*. Thesis Manajemen. Yogyakarta : Universitas Atmajaya.

Halsey, George D. (2004). *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda Edisi Terjemahan.* Rineka Cipta: Jakarta

Husein, Umar. (2000). *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka

Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagementat Work*. Academy of Management Journal, 692-724.

Kotze, Martina. (2017). *The Influence of Psychological Capital, Self-Leadership, and Mindfulness on Work engagement.* South African Journal of Psychology. 1-14

Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (t.thn.). *Employee Engagement: A Literature Review*. Working Paper Series. Kingston University. Lockwood, N. 2007. *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR Strategic Role*. SHRM Research, h. 1-11

Lorenz, T., Beer, C., Putz, J., & Heinitz, K. (2016). *Measuring Psychological Capital: construction and Baikation of the compound pyscap scale (cpc-12).* Journal plos one, 11(4), 1-17

Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford press.

Luthans. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.).* NY: McGraw-Hill.

Macey, H., William, dkk. 2009. *Employee Engagement: Tools For Analysis, Practice And Competitive Advantages*. Singapore: Willey Blackwell.

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee *engagement*: The key to improving performance. *International Journal of Bussiness and Management*, 5(12), 89-96.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About it*. San Francisco, CA, US:Jossey- Bass.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Murthy, Ravindranath K. (2017). *Perceived Organizational Support and Work engagement.* International Journal of Applied Research. 3(5): 738-740.

Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta

Perrin, T. 2003. *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003*. Towers Perrin Talent Report U.S Report. http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedocWebc=HRS/USA/2003/200309/Talent2003.pdf

Priyatno. (2013). Analisis data dengan SPSS. Jakarta: Media Kom.

Rhoades, L, & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A review of the literature*. Journal of Applied Psychology, 87, 698-714.

Robbins, S.P., 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Santrock, J.W. (2011). *Psikologi pendidikan edisi kedua*. Terjemahan Tri Wibowo B. S. 2004. Jakarta: Kencana

Seligman, Martin. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. NewYork: Vintage Books.

Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). *Burnout and engagement in university students, a cross-national study*. Journal of cross-cultural psychology, 464-481.

Schaufeli, W. B, Salanova, M., 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.

Schmidt, F 2004. *Workplace Well-Being in The Public Sector–A Review of The Literature and The Road Ahead*. Public Service Human resources Management Agency of Canada. Ottawa: PSHRMA. (Online) htttp//www.hrmaagrh.gc.ca/hrWh/wlbpseeoppfps/documents/WorkplaceWellBeing.pdf

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Xanthopoulou, D., Bakker, A. N. D., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). *Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement.* Journal of Vocational Behavior, 74(3), 235-244.

Zhao, Z., & Hou. J. (2009). *The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team*. Internatonal Journal of Psychological Studies, Vol. 1, No. 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id