

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri memiliki peran krusial dalam mengatur dan mengelola transportasi serta infrastruktur terkait di wilayah tersebut. Sebagai bagian dari sebuah lembaga pemerintahan yang mengatur transportasi dan infrastruktur terkait, karyawan Dishub Kabupaten Kediri bertanggung jawab untuk menangani berbagai aspek yang kompleks dan seringkali memerlukan keputusan cepat dan tepat. Mereka sering dihadapkan pada situasi yang memerlukan penyelesaian masalah yang cepat, menghadapi tuntutan dari masyarakat, pihak swasta, dan bahkan instansi pemerintah lainnya. Selain itu, perubahan regulasi, proyek-proyek besar, dan kebutuhan untuk mengkoordinasikan berbagai pihak terkait juga dapat menambah beban kerja mereka. Para karyawan harus memiliki semangat dan ketahanan untuk menghadapi tugas-tugas. Dalam menjalankan tugasnya, dinas ini memerlukan sumber daya manusia yang handal mengingat sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan serta memiliki tugas penting untuk menciptakan kinerja bagi perusahaan. Salah satu sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik sebagai indikator baik buruknya kinerja sebuah perusahaan ialah *work engagement*.¹

Bakker menyampaikan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh terhadap performa kinerja karyawan, semakin tinggi *work engagement* pada karyawan maka performa kerja yang diberikan karyawan akan semakin baik dan *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan permasalahan seperti lambannya pegawai dalam melakukan pekerjaan, sering tidak masuk

¹ Jude Steven and Unika Prihatsanti, 'Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta', *Jurnal Empati*, 7.3 (2017), pp. 160–69.

kerja, bahkan keluar dari organisasi.² *Work engagement* pertama kali dicetuskan oleh Khan pada tahun 1990 yang mengasumsikan hasil positif bagi individu serta organisasi dalam bekerja, mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional dalam melakukan pekerjaan.³ Bakker mendeskripsikan *work engagement* sebagai kondisi mental yang positif berhubungan dengan pekerjaan dan penemuan diri dengan karakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*penyerapan*). Hal ini akan memberikan individu kemampuan untuk mengontrol lingkungan kerja dan berdampak sukses pada karirnya.⁴

Schaufeli dan Bakker menyatakan ada 2 faktor dari *work engagement* adalah *psychological capital* dan *job demands*, *psychological capital* diartikan sebagai hal positif yang secara psikologis dimiliki oleh setiap individu untuk dapat membantu perkembangannya dan ditandai oleh *self efficacy*, *optimisme*, *hope*, dan *resiliency*. *Job demands* meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji, dan peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja.⁵ Bakker menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki *psychological capital* yang dapat membantu karyawan mengarahkan diri dalam bekerja dan berdampak di lingkungan kerja.⁶ Luthans mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan perkembangan psikologis positif dari individu.⁷

Karyawan perlu memiliki *psychological capital* untuk mengatasi tantangan serta kepercayaan diri, optimisme, ketekunan, dan kemampuan untuk bangkit ketika menghadapi tantangan untuk mencapai tugas-tugas di bidang perhubungan. Kapasitas psikologis yang dikenal sebagai

² W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, 'Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study', *Journal of Organizational Behavior*, 25.3 (2004), pp. 293–315.

³ Febrina Debora Ginting and Reny Yuniasanti, 'Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Millennial Dimasa Pandemi Covid 19', *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 7 (2022), pp. 188–201.

⁴ Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Resourch* (Psychology Press, 2010).

⁵ Schaufeli and Bakker, 'Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study'.

⁶ Bakker and Leiter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Resourch*.

⁷ Carolyn M. Youssef and Fred Luthans, 'Positive Organizational Behavior in the Workplace', *Journal of Management*, 33.5 (2007), pp. 774–800, doi:10.1177/014920630730556

psychological capital ditandai dengan pengembangan ketahanan, optimisme, harapan, dan *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dengan mengerahkan upaya yang diperlukan.⁸ Seseorang yang optimis menghubungkan pencapaian mereka di masa kini dan masa depan dengan diri mereka sendiri. Ketahanan adalah kemampuan untuk mengatasi rintangan dan bangkit dari kemunduran, sedangkan harapan adalah kondisi mental yang positif untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Rifa Juniartika pada tahun 2023, terbukti bahwa *psychological capital* yang mencakup sifat-sifat seperti ketahanan, optimisme, harapan, dan efikasi diri dengan *work engagement* berkorelasi secara signifikan. Selain itu, Aditya Ramdhani Muslim juga melakukan penelitian pada tahun 2019 di CV. Laksana Karoseri Kabupaten Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan CV. Laksana Karoseri Kabupaten Semarang memiliki hubungan yang signifikan. Semakin banyak *psychological capital* yang dimiliki karyawan CV. Laksana Karoseri Kabupaten Semarang, maka semakin meningkat pula *work engagement* karyawan. Sebaliknya, *work engagement* karyawan semakin menurun dengan semakin menurunnya *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan CV. Laksana Karoseri Kabupaten Semarang. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa salah satu elemen yang diperlukan untuk *work engagement* adalah *psychological capital*.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, Bakker menyatakan bahwa *work engagement* dapat menjadi salah satu indikator performa kinerja karyawan. Semakin tinggi *work engagement* karyawan maka akan semakin tinggi pula performa kinerja karyawan. Menurut beberapa penelitian, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Carini dkk mengenai perbedaan kinerja yang ada pada karyawan ASN dan Non ASN menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada keduanya, tetapi terdapat perbedaan dalam aspek pengambilan keputusan.⁹

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanty dan Rusli dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai ASN dan Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi RIAU” juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai ASN dan Non ASN.¹⁰

Menurut Scaufeli dkk dalam Rahmatika menyatakan bahwa data absensi, *turnover*, dan keterlambatan dapat menunjukkan *engagement* karyawan.¹¹ Berdasarkan data absensi dan keterlambatan seluruh karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri pada Bulan Januari 2024 menunjukkan bahwa presentase absensi karyawan Non ASN lebih besar daripada karyawan ASN dengan jumlah absensi karyawan ASN sebanyak 2,3% dan karyawan Non ASN sebanyak 5%. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri mengungkapkan bahwa karyawan Non ASN memang lebih banyak absensi dibandingkan dengan karyawan ASN, akan tetapi menurut beliau absensi tidak mempengaruhi kinerja para karyawan tersebut, namun jika dibandingkan dengan kinerja karyawan ASN tentu berbeda karena terdapat perbedaan keterampilan dan latar belakang pendidikan atau bahkan kondisi mental psikologis mereka.

Dari fenomena yang telah peneliti paparkan di atas, menunjukkan bahwa terdapat gap antara teori dan kejadian di lapangan dimana dalam teori absensi mempengaruhi *work engagement* karyawan sedangkan pada lapangan tidak, dan tidak terdapat perbedaan *work engagement* antara karyawan ASN dan Non ASN sedangkan di lapangan terdapat perbedaan *work engagement* pada karyawan ASN dan Non ASN yang dipengaruhi oleh kondisi psikologis, keterampilan dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut.

Selain pada perbedaan absensi antara karyawan ASN dan Non ASN, perbedaan lain juga terdapat pada kebiasaan yang terjadi. Karyawan Non ASN bersikap lebih santai dibandingkan dengan karyawan ASN, mereka seringkali pergi keluar kantor dengan alasan makan pagi atau makan siang dengan durasi yang cukup lama. Bahkan terdapat beberapa karyawan yang kembali ke kantor pada saat *check log* pulang. Tetapi berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan

Kabupaten Kediri hal tersebut tidak memengaruhi kinerja mereka, mereka tetap bekerja sesuai *jobdesc* masing-masing dan menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karena hal-hal seperti itu dilakukan para karyawan pada saat tugas-tugas yang ada terbilang sedikit atau banyak waktu longgar.

Fenomena lain yang berhubungan dengan *work engagement* di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri adalah para karyawan baik ASN maupun Non ASN seringkali kerja lembur hingga larut malam untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada, karena pada siang hari seringkali mereka melaksanakan tugas yang mengharuskan untuk terjun ke lapangan.

Naik turunnya kesibukan yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri tentunya akan berpengaruh pada kondisi psikologis mereka yang nantinya juga akan berpengaruh pada *work engagement* yang dimiliki tiap karyawan. Maka dari itu penting untuk memperkuat *work engagement* dikalangan karyawan. Tingginya *work engagement* pada karyawan diharapkan memberikan dampak yang positif terhadap Dinas terkait. *Work engagement* dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kreativitas, performansi kerja, kepuasan pelanggan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta menurunkan tingkat *turnover*. Sehingga *work engagement* ini tidak hanya berguna bagi individu tetapi juga memiliki keuntungan kompetitif bagi organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Psychology Capital* dengan *Work Engagement* pada di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut adalah:

1. Bagaimana tingkat *psychological capital* pada karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana tingkat *work engagement* pada karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
3. Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui bagaimana tingkat *psychological capital* pada karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
2. Mengetahui bagaimana tingkat *work engagement* pada karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
3. Mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan deskripsi mengenai *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada karyawan khususnya karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Manfaat lain, penelitian ini diharapkan dapat memajukan ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, dengan memberikan gambaran mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Penelitian ini akan memberikan pengetahuan

bagaimana meningkatkan *work engagement* pada karyawan dengan mengembangkan *psychological capital*. Serta mengetahui lebih mendalam mengenai faktor-faktor psikologis yang ada pada karyawan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan, Kepala Bagian Kepegawaian atau Kepala HRD

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk karyawan dalam usaha meningkatkan *work engagement* mereka dengan mengembangkan *psychological capital* yang mereka miliki. Untuk Kepala Bagian Kepegawaian atau Kepala Bagian Personalia penelitian ini berisi apa saja faktor-faktor psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi *work engagement*, sehingga perusahaan memiliki informasi lebih untuk menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam memperluas wawasan dan keingintahuan tentang *psychological capital* dan *work engagement*.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya dalam menambah sumber rujukan dan referensi dalam menulis penelitian dengan topik yang sama.

E. BATASAN PENELITIAN

Penelitian ini membahas tentang hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*, peneliti hanya meneliti bagaimana tingkat *psychological capital*, dan tingkat *work engagement* serta apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Dengan

variabel *psychological capital* mengacu pada teori Luthans, Youssef dan Avolio, dan variabel *work engagement* mengacu pada teori Bakker. Variabel-variabel tersebut kemudian akan menjadi landasan dalam menyusun instrumen penelitian dalam proses pengumpulan data dan analisis data sehingga menghasilkan data yang hanya fokus pada topik atau permasalahan yang telah ditentukan.

Batasan subjek pada penelitian ini hanya berfokus pada populasi yang berada di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri dengan sampel penelitian seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 91 karyawan. Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Karena dalam penelitian ini peneliti ingin mencari tahu adakah hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

F. PENELITIAN TERDAHULU

1. Sebuah penelitian yang berjudul "Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan di Masa Pandemi Covid 19" dilakukan oleh Febrina Debora Ginting dan Reny Yuniasana pada tahun 2022. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *psychological capital* dan *work engagement* berhubungan satu sama lain di antara karyawan milenial Super Dazzle selama pandemi Covid-19. Dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, perbedaan generasi di tempat kerja, *psychological capital*, dan *work engagement* adalah beberapa topik yang dibahas dalam penelitian ini. Alat ukur seperti skala *psychological capital* dan skala *work engagement* digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis data korelasi Pearson.¹⁴

Penelitian pada tahun 2023 yang berjudul "*Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bank X di Sumatera Barat" dilakukan

oleh Rifa Juniartika dan Harri Kurniawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara *work engagement* karyawan dengan *psychological capital* di Bank X Sumatera Barat. Terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*, sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar $r = 0,767$. Nilai positif menunjukkan bahwa karyawan di bank X Sumatera Barat akan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi jika *psychological capital* mereka tinggi.¹⁵ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah sama-sama bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian tersebut adalah pada rentang usia karyawan yang diteliti, rentang usia karyawan yang akan saya teliti adalah karyawan yang berkisar usia antara 24-47 tahun. Perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian, dimana lokasi penelitian saya adalah Dishub Kabupaten Kediri.

¹⁴ Febrina Debora Ginting and Reny Yuniasanti, 'Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Millennial Dimasa Pandemi Covid 19'.

¹⁵ Juniartika, Kurniawan, and Utami, 'Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank X Di Sumatera Barat'.

2. Muhammad Husain Hariyadi melakukan penelitian berjudul "Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan" pada tahun 2019. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* milik Scaufeli dan Bakker pada variabel *work engagement* dan *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* milik Luthans. Dengan menggunakan pendekatan random sampling dan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 122 karyawan sebagai subjek penelitian. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement*, dengan semakin tinggi tingkat *psychological capital* maka tingkat *work engagement* juga akan tinggi.¹⁶ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada variabel yang diteliti, dan juga metode analisis data. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah pada tujuan penelitian dimana tujuan penelitian saya adalah mengetahui hubungan antara variabel *psychological capital* dengan variabel *work engagement*.
3. Aditya Ramadhani Muslim melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Kontrak CV. Laksana Karoseri Semarang" pada tahun 2019. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui adakah hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan CV. Laksana Karoseri Semarang, mengetahui gambaran *work engagement*

¹⁶ Muhammad Husain Hariyadi, 'Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan', *Cognicia*, 7.3 (2019), pp. 359–68.

karyawan CV. Laksana Karoseri Semarang, dan mengetahui gambaran *psychological capital* karyawan kontrak CV. Laksana Karoseri Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala *psychological capital* dan skala *work engagement*. Dengan sampel sebanyak 235 karyawan dan menggunakan analisis inferensial dan analisis deskriptif dalam mengolah data. Dengan hasil terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan kontrak CV. Laksana. Semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi *work engagement* pada karyawan kontrak CV. Laksana, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan kontrak CV. Laksana maka akan semakin rendah pula *work engagement* karyawan tersebut.¹⁷ Persamaan antara penelitian saya dan penelitian tersebut adalah sama sama bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada subjek yang diteliti, jumlah sampel, tehnik analisis data dimana saya menggunakan Korelasi Pearson dan alat ukur yang digunakan.

4. Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Rijon Marbun pada tahun 2019 dengan judul “Hubungan *Psychological Capital* dengan *Work Engagament* pada *Sales Operation* PT. Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada *sales operation* PT. Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Subjek penelitian ini adalah 72 orang karyawan PT. Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru yang seluruhnya dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan skala *psychological capital* dan skala *work engagement* dan dianalisis menggunakan analisis Korelasi Product Moment. Hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan *sales*

¹⁷ Aditya Ramdhani Muslim, ‘ Hubungan Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Kontrak C.V Laksana Karoseri Kabupaten Semarang’.

operation PT. Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan, maka akan semakin tinggi pula *work engagement* yang dimilikinya. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* maka akan semakin rendah pula *work engagement* karyawan tersebut.¹⁸ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada tujuan penelitian yakni ingin mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada subjek penelitian, alat pengumpulan data, dan tehnik analisis data.

5. Penelitian lain dilakukan oleh Veren dan Sutarto pada tahun 2023 yang berjudul "Psychological Capital and Work Engagement in Employees at PT. BMU Balikpapan". Titik fokus dari penelitian ini adalah untuk mengungkap hubungan antara modal psikologis dan keterlibatan kerja di antara para pekerja PT. BMU Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan laki-laki dan perempuan. Dengan menggunakan dua skala-modal psikologis dan keterlibatan kerja-penelitian ini memberikan hasil yang penting. Analisis data, dengan nilai signifikansi 0.000 ($P < 0.05$), dengan tegas menyatakan adanya korelasi positif yang substansial antara modal psikologis dan keterlibatan kerja di antara para karyawan di PT. BMU Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan *psychological capital* tinggi akan memiliki *work engagement* yang tinggi pula.¹⁹ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada tujuan penelitian yakni ingin mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada subjek penelitian, alat pengumpulan data, dan tehnik analisis data.
6. Penelitian lain dilakukan oleh Laila dan Muhammad pada tahun 2019 yang berjudul "The Role of Quality of Work Life as Mediator:

¹⁸ Rijon Marbun, 'Hubungsn Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Sales Operation PT Isuindomas Putra Isuzu' (unpublished Skripsi, Universitas Islam Riau, 2019).

¹⁹ Veren Veronica Ambarwati and Sutarto Wijono, 'Psychological Capital and Work Engagement Employees at PT. BMU Balikpapan', *Journal of Social Research*, 3.1 (2023), pp. 5302–8.

Psychological Capital and Work Engagement”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi *work life* dalam hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Data dikumpulkan dari 356 karyawan perusahaan multinasional di Indonesia dengan menggunakan tehnik *cluster sampling*. Terdapat tiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yakni *quality of work life* oleh Walton, *Implicit psychological capital (ICPQ)* oleh Harm dan Luthan dan *Utrecht Work Engagement Scale* oleh Schaufeli dan Bakker. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*, *psychological capital* dengan *quality work life*.²⁰ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada tujuan penelitian yakni ingin mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada subjek penelitian, alat pengumpulan data, dan tehnik analisis data.

G. DEFINISI OPERASIONAL

1. *Psychological Capital*

Psychological Capital adalah konstruksi psikologis individu yang terdiri dari empat dimensi yakni *self efficacy*, optimisme, harapan dan resiliensi. Dalam penelitian ini *psychological capital* akan diukur dengan alat ukur skala *positive psychological capital* yang dibuat oleh Dr. Antonius Dieben Robinson Manurung, M.Si. Tahun 2016 yang mencakup item-item dengan 4 poin skala likert 1-4 (1=Sangat Sesuai; 2=Sesuai; 3=Tidak Sesuai, 4=Sangat Tidak Sesuai). *Self efficacy* diukur dengan keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas, optimisme diukur melalui keyakinan terhadap kemampuan yang ada pada diri karyawan, harapan diukur melalui kemampuan untuk membentuk tujuan

²⁰ Laila Meiliyandrie Indah Wardani and Muhamad Syafiq Anwar, ‘THE ROLE OF QUALITY OF WORK LIFE AS MEDIATOR: PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK ENGAGEMENT’, *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7.6 (2019), pp. 447–63, doi:10.18510/hssr.2019.7670.

dimasa mendatang dan resiliensi diukur melalui ketahanan karyawan dalam menghadapi permasalahan.

2. *Work Engagement*

Work engagement adalah psikologis positif yang meliputi tiga dimensi yakni *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dalam penelitian ini, *work engagement* akan diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, yang mencakup item-item dengan skala likert 1-6 (0=Tidak Pernah, 6=Selalu). *Vigor* akan diukur melalui semangat dan energi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, *dedication* akan diukur dengan antusiasme dalam pekerjaan, dan *absorption* akan diukur dengan keterlibatan penuh karyawan dalam pekerjaan sehingga waktu berlalu tanpa disadari.