

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN *STRAWBERRY GENERATION***

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Strata Satu
dalam Bidang Psikologi (S.Psi)



Oleh

FARIHATUL KHOIRIAH

NIM: 19190140

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA**

2024

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan *Strawberry Generation*” yang disusun oleh Farihatul Khoiriah Nomor Induk Mahasiswa: 19190140 telah diujikan dalam sidang munaqasyah pada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia pada tanggal 22 Februari 2024 dan direvisi sesuai saran tim penguji. Maka skripsi tersebut telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.).




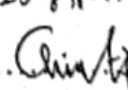
Jakarta, ²⁵ April 2024

Dekan,



Naeni Amanulloh, M.Si.

TIM PENGUJI:

- | | |
|---|--|
| 1. Winda Maharani, M.Psi., Psikolog
(PLH Kaprodi) | (..... )
Tgl. |
| 2. Winda Maharani, M.Psi., Psikolog
(Penguji 1) | (..... )
Tgl. |
| 3. Siti Mutia Anindita, M.Psi., Psikolog
(Penguji 2) | (..... )
Tgl. 25 April 2024 |
| 4. Chintia Viranda, S.Psi., M.A
(Pembimbing) | (..... )
Tgl. 25 April 2024 |

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farihatul Khoiriah

NIM : 19190140

Tempat/Tgl. Lahir : Cilacap, 24 Mei 2000

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan *Strawverry Generation*” adalah hasil karya asli penulis, bukan hasil plagiasi, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya atau atas petunjuk para pembimbing. Jika di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab peneliti dan bersedia gelar akademiknya dibatalkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 25 April 2024



Farihatul Khoiriah

NIM: 19190140

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, segala puji hanya bagi-Nya yang telah melimpahkan karunia-Nya kepada peneliti untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Peneliti merasa mendapatkan keberuntungan dan bersyukur akan rahmat-Nya yang melimpah.

Selama proses penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa setiap langkah yang diambil merupakan hasil izin dan pertolongan dari-Nya. Peneliti ingin mengungkapkan rasa syukur kepada Allah SWT, yang memberikan petunjuk, kekuatan, dan kebijaksanaan dalam menghadapi setiap rintangan dan tantangan yang peneliti hadapi.

Dalam proses penelitian, peneliti mendapat dukungan baik materi maupun moril dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Juri Ardiantoro, M.Si, Ph.D., sebagai Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia (UNUSIA) telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu di universitas tersebut.
2. Bapak Naeni Amanulloh, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu di fakultas tersebut.
3. Ibu Irma Safitri, M.Si., sebagai Kaprodi Psikologi telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu di prodi tersebut.
4. Ibu Chintia Viranda, S.Psi., M.A., sebagai pembimbing telah memberikan arahan yang sangat baik sehingga peneliti berhasil menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial telah memberikan ilmu dan pendidikan yang sangat berharga kepada peneliti selama menuntut ilmu di fakultas tersebut.

6. Para Staf Administrasi (Tata Usaha) dan Perpustakaan Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia.
7. Mamah dan bapak tercinta, Sumiyati & Ahmad Shobihun yang tak henti berjuang untuk segala kepentingan dan kebutuhan peneliti, tidak ada kata yang mampu menggambarkan rasa terima kasih yang mendalam. Terima kasih atas limpahan cinta yang diberikan setiap detiknya, motivasi, dukungan baik moral maupun materi, air mata dalam setiap untaian doa yang tak pernah terputus, dan segala nasihat yang tak ternilai. Semoga peneliti dapat menghadirkan kebanggaan dan kebahagiaan bagi mamah dan bapak. Segala kesuksesan dan kebaikan yang akan peneliti raih di masa depan adalah karena dan untuk kalian berdua.
8. Adik-adik kandung peneliti, Ahmad Bisri Musthofa dan Ahmad Zainal Abidin yang sempat menggemaskan saat masih bayi. Terima kasih telah mencintai dan berdoa untuk kebaikan peneliti. Terima kasih pula atas kedekatan dan keakraban yang terjalin, meskipun terkadang terjadi pertengkaran namun akhirnya selalu kembali damai. Semoga hubungan yang harmonis dan kasih sayang yang tulus selalu menyertai setiap langkah kalian.
9. Keluarga besar yang selalu memberikan cinta, dukungan, dan doa dalam setiap langkah peneliti. Dengan hangatnya kasih sayang dan semangat yang diberikan, peneliti merasa didukung sepenuhnya dalam meniti perjalanan menyelesaikan skripsi ini. Semoga kebersamaan dan kecintaan kita sebagai keluarga selalu terjaga dan semakin erat, menghadapi segala ujian kehidupan.
10. Seseorang terkasih, dengan tulus hati ini ingin mengucapkan terima kasih karena telah menjadi orang yang luar biasa baik. Meskipun berada di kejauhan dan disibukkan dengan kepentingan masing-masing, namun tetap sabar dan selalu dapat memberi pengertian dengan pilihan kata

yang menenangkan. Terima kasih atas doa-doa terbaik dan bahu yang selalu siap menopang ketika dibutuhkan. Semoga kebaikan dan kesabaran yang diberikan selalu menjadi berkah bagi kita berdua.

11. Sahabat-sahabat peneliti “Panitia Korban” yang selalu ada di segala situasi, selalu mendengarkan dan berbagi cerita serta pengalaman, baik tentang percintaan maupun karir. Semoga persahabatan kita terus terjaga dan semakin erat, serta selalu saling mendukung dan menginspirasi satu sama lain. Terima kasih atas segalanya, semoga kebaikan kalian dibalas dengan kebahagiaan dan kesuksesan yang melimpah.
12. Sahabat seperjuangan (Uul dan Rosros) yang telah saling memberi dukungan, motivasi, bantuan, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Pengalaman dan kebahagiaan yang kita bagikan bersama akan selalu menjadi kenangan berharga. Semoga kebersamaan dan kerjasama kita terus terjalin, dan semoga kita semua dapat meraih kesuksesan di masa depan.
13. Sahabat-sahabat kecil peneliti, sahabat-sahabat peneliti dari masa sekolah yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih karena telah menangis hingga bahagia bersama, dan telah memberikan dukungan serta doa untuk kebaikan peneliti.
14. Ibu Desy Ariani dan Ibu Purwanti atas dukungan penuh yang telah diberikan dalam proses penulisan skripsi ini. Kedekatan dan perlakuan layaknya keluarga yang kalian berikan sungguh membuat peneliti merasa diperhatikan dan dihargai. Semoga Allah membalas kebaikan kalian dengan berlipat-lipat keberkahan dan kesuksesan dalam segala hal.
15. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam proses penulisan skripsi ini. Meskipun tidak bisa disebutkan satu per satu, namun peran dan bantuan kalian sungguh berarti dan sangat dihargai.

Semoga segala kebaikan yang telah kalian berikan dapat menjadi amal baik yang mengalir untuk kebaikan bersama.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih perlu diperbaiki dari berbagai segi, baik isi maupun pemilihan kata yang tepat. Peneliti berharap dapat menerima saran dan kritik yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Peneliti sangat menghargai setiap masukan yang diberikan pembaca dan siap menerima dengan lapang dada. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua orang.

Jakarta, 25 April 2024

Farihatul Khoiriah

NIM: 19190140

ABSTRAK

Farihatul Khoiriah. *Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan Strawberry Generation*. Skripsi. Jakarta: Program Studi Psikologi. Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta. 2024.

Organisasi membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi untuk mencapai tujuan melalui *work engagement*, sedangkan yang terjadi adalah sebaliknya. Sementara itu, *strawberry generation* memiliki karakteristik unik yang dapat memengaruhi tingkat *work engagement*, terutama ketika dikombinasikan dengan *psychological capital* (*self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*). Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation* menjadi hal yang penting untuk dieksplorasi lebih lanjut.

Penelitian ini didesain menggunakan metode regresi linear berganda dengan *psychological capital* (*self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*) sebagai variabel independen dan *work engagement* sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan proses analisis data kuantitatif melalui teknik statistik secara parsial (uji T) dan secara simultan (uji F). Alat ukur yang digunakan adalah UWES-17 dan PCQ-24 yang telah diadaptasi oleh peneliti terdahulu.

Uji T pada *self-efficacy* yang menghasilkan nilai sig $0.288 > 0.05$ menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*. Uji t pada *optimism*, *hope*, dan *resiliency* yang masing-masing memperoleh nilai sig $0.000 < 0.05$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel tersebut. Namun, nilai koefisien beta sebesar -0.395 pada *hope* dan -

1.136 pada *resiliency*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang dimaksud adalah pengaruh negatif.

Sementara itu, hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara *psychological capital* (*self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*) terhadap *work engagement* sebesar 97,8%. Sisanya sebesar 2,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model yang diteliti.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Batasan Masalah.....	4
1.3. Rumusan Masalah.....	4
1.4. Tujuan Penelitian.....	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	5
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	5
1.5.2. Manfaat Praktis.....	6
1.6. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
2.1. <i>Strawberry Generation</i>	8
2.2. <i>Work Engagement</i>	10
2.3. <i>Psychological Capital</i>	17
2.4. Penelitian Terdahulu.....	29
2.5. Kerangka Berpikir.....	32
2.6. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Desain Penelitian.....	36
3.2. Identifikasi Variabel.....	36
3.3. Definisi Konseptual.....	37
3.4. Definisi Operasional.....	38

3.5. Subjek Penelitian	40
3.5.1. Populasi	40
3.5.2. Teknik Sampling	40
3.5.3. Sampel	40
3.6. Tahapan Penelitian	41
3.7. Teknik Pengumpulan Data	43
3.8. Instrumen Pengumpulan Data	45
3.9. Validitas dan Reliabilitas	47
3.9.1. Validitas	47
3.9.2. Reliabilitas	48
3.10. Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Analisis Deskriptif Responden	53
4.2. Analisis Kuantitatif	56
4.3. Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	83
5.1. Kesimpulan	83
5.2. Keterbatasan Penelitian	83
5.3. Saran-saran	84
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor Skala Likert Sangat Tidak Sesuai hingga Sesuai	44
Tabel 3.2	Skor Skala Likert Tidak Pernah hingga Selalu	44
Tabel 3.3	Blueprint Skala <i>Psychological Capital</i>	46
Tabel 3.4	Blueprint Skala <i>Work Engagement</i>	47
Tabel 4.1	Frekuensi Status Pernikahan Responden	54
Tabel 4.2	Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	55
Tabel 4.3	Hasil Analisis Validitas Variabel <i>Work Engagement</i>	59
Tabel 4.4	Hasil Analisis Validitas Variabel <i>Psychological Capital</i>	62
Tabel 4.5	Hasil Analisis Reliabilitas	63
Tabel 4.6	Deskripsi Data Penelitian	64
Tabel 4.7	Kategorisasi Skor <i>Work Engagement</i>	65
Tabel 4.8	Kategorisasi Skor <i>Self-Efficacy</i>	66
Tabel 4.9	Kategorisasi Skor <i>Optimism</i>	66
Tabel 4.10	Kategorisasi Skor <i>Hope</i>	67
Tabel 4.11	Kategorisasi Skor <i>Resiliency</i>	68
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Menggunakan <i>Chi-Square</i>	70
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.14	Hasil Uji Linearitas	73
Tabel 4.15	Hasil Uji T (Parsial)	74
Tabel 4.16	Hasil Uji F (Simultan)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1 <i>Pie Chart</i> Status Pernikahan	53
Gambar 4.2 <i>Pie Chart</i> Pendidikan Terakhir	55
Gambar 4.3 Diagram <i>Path CFA Work Engagement (Standardized Solution)</i>	57
Gambar 4.4 Diagram <i>Path CFA Work Engagement (T-value)</i>	58
Gambar 4.5 Diagram <i>Path CFA Psychological Capital (Standardized Solution)</i>	60
Gambar 4.6 Diagram <i>Path CFA Psychological Capital (T-value)</i>	61
Gambar 4.7 Uji Normalitas dengan Histogram	69
Gambar 4.8 Uji Normalitas dengan P-P Plot	69
Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 2 Item Skala <i>Work Engagement</i>	106
Lampiran 3 Item Skala <i>Psychological Capital</i>	108
Lampiran 4 Path Diagram CFA <i>Psychological Capital</i> Sebelum Drop (<i>Standardized Solution</i>)	111
Lampiran 5 Path Diagram CFA <i>Psychological Capital</i> Sebelum Drop (<i>T-value</i>)	112
Lampiran 6 Output Uji Hipotesis melalui SPSS versi 26	113

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu entitas dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi biasanya terdiri dari tingkatan hierarkis yang terstruktur dengan jelas, di mana setiap individu memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik (Robbins & Judge, 2013). Tujuan organisasi meliputi pencapaian keuntungan finansial, pertumbuhan, inovasi, dan keberlanjutan dalam jangka panjang (Daft, 2018).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya didalamnya, terutama karyawan sebagai sumber daya manusia (Bariqi, 2020). Keberhasilan organisasi membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* dalam menjalani pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Work engagement merupakan komponen dari kesejahteraan kerja di tempat kerja (Bakker, 2011). *Work engagement* diartikan sebagai konstruk motivasional, keadaan pikiran yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) (Schaufeli et al., 2006).

Berbeda dengan kondisi seharusnya, survei yang dilakukan pada tahun 2017 menemukan sebanyak 85% karyawan dari 155 negara di dunia merasa tidak memiliki *work engagement* pada pekerjaannya. Penelitian tersebut juga mengukur tingkat *work engagement* karyawan di Indonesia, hasilnya menunjukkan hanya 13% karyawan yang *engaged*,

sementara sisanya merasa *disengaged* dengan pekerjaannya (Gallup, 2017).

Karyawan *disengaged* akan berdampak pada mutu serta reputasi organisasi. Karyawan *disengaged* akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif. Dampak buruk lainnya dari *disengaged* yaitu tingginya angka *turnover* atau karyawan yang berhenti kerja (Robbins & Judge, 2013).

Pada tahun 2021, fenomena *turnover* terjadi di Amerika dengan istilah “*the great resignation*” yang dominan melibatkan generasi Z dan milenial. Awalnya, fenomena ini dipicu oleh berhentinya sektor bisnis akibat kebijakan *lockdown* dan pembatasan kegiatan pada masa pandemi covid-19. Namun, seiring waktu karyawan generasi Z dan milenial dengan sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya (Purusottama et al., 2022).

Generasi Z dan milenial umumnya termasuk dalam konteks *strawberry generation* (Kasali, 2018). Generasi ini dijelaskan sebagai generasi yang unik, yaitu generasi yang inovatif dengan gagasan *out of the box*, namun memiliki kecenderungan untuk mudah kecewa, rapuh, dan terluka secara emosional (Kasali, 2018). Oleh karena itu, karyawan *strawberry generation* mempertimbangkan beberapa faktor dalam pengambilan keputusan untuk bertahan atau tidak. Faktor-faktor tersebut meliputi stabilitas perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif dan X konflik, adanya arahan dan perlindungan dari atasan, serta jaminan kesejahteraan (Supia et al., 2023). Selain itu, karakteristik generasi terutama *strawberry generation* juga dapat mempengaruhi tingkat *work*

engagement ketika mendapatkan prediktor lain seperti *psychological capital* (Putra, 2018).

Psychological capital sendiri diartikan sebagai kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu *self-efficacy* (efikasi diri), *optimism* (optimisme), *hope* (harapan) dan *resiliency* (resiliensi) (Luthans et al., 2007). Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki kontrol atas pencapaian kesuksesan melalui usaha dan upaya yang mereka lakukan (Bandura, 1977). Karyawan dengan tingkat *optimism* tinggi memiliki keyakinan dalam kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan menghadapi hambatan yang mungkin timbul di tempat kerja (Seligman, 2011). Karyawan dengan tingkat *hope* tinggi memiliki kemampuan dalam mengembangkan strategi dan menerapkan upaya untuk mencapai tujuan tersebut (Snyder, 2000). Sedangkan, karyawan yang menunjukkan tingkat *resiliency* tinggi memiliki kapasitas untuk pulih dengan cepat setelah mengalami ketidakberhasilan (Benard, 2004).

Beberapa penelitian terdahulu telah berhasil membuktikan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang positif dengan *psychological capital*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nordin et al. (2019) kepada 220 karyawan Perusahaan X di Johar Baru menemukan bahwa *psychological capital* secara signifikan mempengaruhi *work engagement* di antara karyawan Perusahaan X.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Nugroho et al. (2013) terhadap karyawan tingkat staf PT. Bank Mega Wilayah Regional Semarang. Peneliti menemukan bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan dari PT Bank Mega bagian daerah Semarang. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin

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

Penelitian yang dilakukan Hariyadi (2019) pada 112 karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan pada *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan. Semakin tinggi perkembangan positif karyawan maka akan tinggi pula keterikatan kerja.

Uraian di atas mendorong peneliti untuk menyoroti pengaruh konstruk psikologis yang terdapat dalam dimensi *psychological capital* seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resiliency* terhadap *work engagement* untuk diteliti kembali. Berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan sampel yang unik. Peneliti memilih *strawberry generation* sebagai sampel karena generasi ini memiliki karakteristik unik yang akan mempengaruhi hasil dari penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*”

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti membatasi masalah dengan variabel independen, yaitu *psychological capital* (*self-efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resiliency*) terhadap variabel dependen, yaitu *work engagement*. Penelitian ini juga dibatasi menggunakan sampel karyawan dari tahun kelahiran 1981 hingga 2004.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang hendak diangkat pada rencana penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*?

- 2) Apakah ada pengaruh *optimism* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*?
- 3) Apakah ada pengaruh *hope* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*?
- 4) Apakah ada pengaruh *resiliency* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*?
- 5) Apakah ada pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *optimism* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *hope* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *resiliency* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoretis diharapkan memperkaya keilmuan yang dapat dijadikan literatur tambahan pada berbagai bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai aspek-aspek penting pada karyawan *strawberry generation* yaitu *psychological capital* dan *work engagement*.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat diperoleh gambaran tentang pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*, sehingga karyawan *strawberry generation* diharapkan mampu memiliki *psychological capital* yang positif sehingga pekerjaan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi. Selain itu, organisasi-organisasi dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai evaluasi dalam pengembangan kebijakan yang fokus pada meningkatkan keunggulan *psychological capital* dan tingkat *work engagement* karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Penyajian dari laporan penelitian ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini meliputi:

- a. Telaah penelitian yang berisi tentang penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan;
- b. landasan teori berisi definisi *strawberry generation*, karakteristik *strawberry generation*, definisi *work engagement*, dimensi *work engagement*, ciri-ciri *work engagement* positif, definisi *psychological capital*, dimensi *psychological capital*, dampak *psychological*

capital, cara mengembangkan *psychological capital*, dan kriteria *psychological capital* yang baik;

- c. kerangka berpikir; dan
- d. hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini, peneliti memaparkan mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan untuk mengembangkan sistem informasi, yaitu desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, subjek penelitian, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini terdiri dari analisis deskriptif tentang deskripsi data responden, hasil penelitian, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini, peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian, mencantumkan keterbatasan penelitian, dan juga saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. *Strawberry Generation*

2.1.1. Definisi *Strawberry Generation*

Strawberry generation berasal dari Bahasa Mandarin “*Cǎoméi zú*” (草莓族) yang berarti suku strawberi. Layaknya buah strawberi yang mudah memar, ungkapan suku strawberi digunakan untuk menyebut generasi muda sebagai generasi yang rapuh dan tidak mampu menahan tekanan (Jiaren, 2011). Istilah *generasi strawberry* pertama kali diperkenalkan dalam buku "*Office Story*" oleh Weng Jing-yu pada tahun 1993 di Taiwan. Istilah ini telah menjadi populer di Taiwan dan juga digunakan di negara-negara dengan populasi etnis Tionghoa yang signifikan, seperti Singapura (Reena, 2023).

Istilah *strawberry generation* awalnya digunakan oleh industri makanan untuk menggambarkan anak-anak di bawah 15 tahun. Namun, saat ini istilah tersebut juga digunakan untuk generasi muda yang lahir setelah tahun 1981. Mereka disebut suku stroberi karena memiliki ciri khas warna cerah, rasa manis-asam, dan sifat yang rapuh (Baidu.com, 2023).

Jadi, *strawberry generation* adalah gambaran generasi muda yang dianggap memiliki ketidakmampuan atau ketidakberanian dalam menghadapi tekanan dan tantangan kehidupan. Istilah ini merujuk kepada buah strawberry yang terkenal lembut dan rentan rusak. Generasi ini sering dianggap kurang memiliki ketahanan, keuletan, dan keteguhan dalam menghadapi kesulitan atau tantangan yang ada.

2.1.2. Karakteristik *Strawberry Generation*

Strawberry generation sering diidentifikasi memiliki ketahanan mental yang rendah, kurangnya etos kerja, dan kecenderungan untuk bermalas-malasan. Karakter ini diyakini dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, termasuk pola pengasuhan orang tua (Aulia et al., 2022).

Generasi ini mengacu pada generasi yang tumbuh dalam lingkungan yang terlalu melindungi dan memanjakan mereka. Hal ini mengakibatkan kurangnya pengalaman dalam menghadapi tekanan sosial dan tantangan kehidupan. Ketika dihadapkan pada situasi yang menekan, mereka cenderung mudah menyerah dan tidak mampu mengatasi stres dengan efektif (Hapsari et al., 2021). Istilah-istilah seperti "galau", "*insecure*", dan "*quarter-life crisis*" sering digunakan untuk menggambarkan perasaan ketidaknyamanan, kesedihan, dan perasaan tak berdaya saat menghadapi situasi yang tidak menyenangkan. (Maharani, 2021).

Selain itu, generasi ini cenderung memiliki preferensi terhadap budaya instan. Mereka memiliki kecenderungan untuk menginginkan segala hal dengan cepat dan praktis. Fenomena ini dapat dikaitkan dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih dan memungkinkan aksesibilitas yang lebih mudah terhadap berbagai kebutuhan dan hiburan. Generasi ini cenderung mengutamakan hasil akhir daripada proses yang melibatkan waktu dan usaha yang lebih besar (Rastati, 2018).

Namun, *strawberry generation* juga merupakan individu yang unggul dalam hal kreativitas dan inovasi. Mereka memiliki kapasitas kognitif yang tinggi serta kecenderungan untuk berpikir *out of the box*. Selain itu, generasi ini juga menunjukkan tingkat motivasi dan

semangat yang tinggi dalam mencapai kesuksesan. Keberanian mereka untuk menghadapi tantangan dan mengambil risiko juga patut diapresiasi. Secara keseluruhan, generasi strawberry memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan perubahan dan kemajuan dalam berbagai bidang (Kasali, 2018).

2.2. *Work Engagement*

2.2.1. Definisi *Work Engagement*

Work engagement didefinisikan sebagai pengalaman penuh keterlibatan dan kehadiran pada tugas kerja yang mencakup tiga aspek yaitu fisik, kognitif, dan emosional (Kahn, 1990). Aspek fisik mengacu pada orang yang sepenuhnya hadir dan fokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan. Mereka merasakan kebahagiaan dan kepuasan saat menyelesaikan tugas pekerjaan. Aspek kognitif mengacu pada orang yang merasa puas, bahagia, dan tersedia untuk mengerjakan pekerjaan. Mereka merasa keterlibatan dengan pekerjaan mereka, dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan nilai. Aspek emosional mengacu pada orang yang merasakan kegembiraan dalam mengerjakan pekerjaan, dan merasa terhubung dengan rekan kerja, manajer, dan organisasi tempat bekerja (Kahn, 1990).

Menurut Saks (2006), *work engagement* adalah keadaan di mana seseorang sepenuh hati terlibat dan Y dengan perannya dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan sejauh mana individu benar-benar merasakan dan mengalami peran kerjanya dengan intensitas dan keterlibatan yang tinggi.

Schaufeli et al. (2002) mengartikan *work engagement* sebagai keadaan di mana seseorang menunjukkan sikap yang positif, merasa terpenuhi, dan memiliki fokus yang kuat dalam bekerja. *Work*

engagement merupakan motivasi dan pikiran yang positif yang terkait dengan pekerjaan, yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang tinggi (Schaufeli et al., 2002).

Work engagement melampaui keadaan sementara dan spesifik, mengacu pada kondisi berkelanjutan yang mencakup aspek kognitif dan afektif, tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu (Schaufeli et al., 2002). *Work engagement* terjadi ketika seseorang merasa memiliki nilai, merasakan kepuasan, dan memiliki keyakinan yang kuat terhadap pekerjaan yang mereka jalani (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Sedangkan, Benthall et al. (2006) berpendapat bahwa *work engagement* terjadi ketika seseorang merasa telah menemukan makna hidup yang utuh, memiliki dorongan dalam bekerja, menerima dukungan positif dari orang lain, dan mampu bekerja dengan efektif dan efisien di lingkungan kerja mereka.

Menurut Hewitt (2008), *employee work engagement* adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian kesuksesan perusahaan. *Work engagement* melibatkan persepsi kolektif karyawan yang menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, dan loyalitas terhadap perusahaan (Wulandari & Gustomo, 2009). Dengan kata lain, *work engagement* meliputi aspek-aspek yang lebih dari sekadar kepuasan, di mana karyawan secara aktif terlibat dan memiliki keterikatan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, yang kemudian tercermin dalam kinerja yang tinggi, komitmen yang kuat, dan sikap loyalitas yang tinggi (Wulandari dan Gustomo, 2009).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah pengalaman totalitas

dalam keterlibatan dan kehadiran karyawan yang mencakup aspek fisik, kognitif, dan emosional. Karyawan memiliki persepsi bahwa pekerjaan mereka memiliki signifikansi, mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan mereka berkomitmen untuk mencapai tujuan dan visi organisasi secara keseluruhan. Selain itu, karyawan juga bersedia melakukan upaya lebih dalam bekerja, melampaui harapan yang ditetapkan dalam hal waktu dan energi yang mereka berikan.

2.2.2. Dimensi *Work Engagement*

a. *Vigor*

Dimensi ini merujuk pada aspek psikologis dari energi, kekuatan mental dan fisik, serta semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan (Hakanen & Bakker, 2017).

Orang yang memiliki tingkat *vigor* tinggi cenderung merasa antusias dan aktif dalam bekerja. Mereka memiliki tingkat kebugaran fisik dan mental yang baik, serta mampu membuat keputusan dalam mengatasi tantangan di lingkungan kerja untuk memberikan hasil yang efektif dan efisien (Bakker & Demerouti, 2008).

Sedangkan, orang dengan tingkat *vigor* yang rendah cenderung merasa lelah secara fisik dan mental, kurang termotivasi, dan sulit dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dalam lingkungan kerja, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu atau tim secara keseluruhan (Bakker & Demerouti, 2008).

b. *Dedication*

Dedication (dedikasi) berkaitan dengan aspek kepedulian, loyalitas, dan kecintaan terhadap pekerjaan mereka (Mauno et al., 2007).

Orang yang memiliki tingkat dedikasi tinggi pada *work engagement* adalah mereka yang responsif terhadap lingkungan kerja dan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik (Marciano, 2010). Mereka menikmati dan merasa bahagia karena mereka merasa berguna dan memberikan kontribusi positif pada organisasi. Selain dapat membuat kinerja menjadi lebih cepat dan efisien, hal ini juga dapat memicu rekan satu tim untuk memberikan yang terbaik pula dalam pekerjaannya.

Sedangkan, orang yang tingkat dedikasinya rendah tidak memiliki rasa keterlibatan yang kuat dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Mereka kurang bergairah terhadap tugas-tugas yang dihadapi dan cenderung menyelesaikan tugas secara mekanik, tanpa merasa senang atau terpenuhi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan dan berdampak negatif pada performa tim (Bakker & Demerouti, 2017).

c. *Absorption*

Absorption (absorpsi) mencakup aspek fokus, kecenderungan untuk terlibat secara intens dalam pekerjaan, dan merasa terhubung dengan pekerjaan yang sedang dijalankan (Demerouti et al., 2001). Orang yang memiliki tingkat absorpsi tinggi cenderung lebih produktif dan merasa mengalami kepuasan tersendiri ketika melihat hasil dari pekerjaan mereka (Schaufeli et al., 2002).

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Bakker & Demerouti (2007), terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *work engagement*, yaitu tuntutan kerja (*job demands*), sumber daya kerja (*job resources*), dan sumber daya pribadi (*personal resources*).

a. *Job Demands*

Job demands mengacu pada kondisi fisik, psikologis atau mental, kemasyarakatan dan organisasional seseorang dalam kelompok kerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Aspek fisik mencakup waktu kerja yang terlalu lama, kelelahan fisik dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Aspek psikologis meliputi tekanan dari target pekerjaan dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Aspek sosial dapat berupa hubungan emosional negatif dengan klien, rekan kerja, atau atasan. Sementara itu, aspek organisasi dapat berupa perasaan tidak aman sehubungan dengan pekerjaan masa depan dan peran yang tidak jelas dalam pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007).

b. *Job Resources*

Job resources adalah variabel-variabel yang terkait dengan pekerjaan dan berperan dalam mencapai tujuan pekerjaan. Faktor ini mengurangi efek dari *job demands* sehingga dapat memicu pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan karyawan (Bakker et al., 2004).

Job resources terdiri dari tiga dimensi yaitu level organisasi (sesuai atau tidaknya gaji dengan tugas yang dibebankan, peluang pengembangan karier di dalam organisasi, ketersediaan informasi yang ada di dalam organisasi), level interpersonal (komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja,

dukungan dari atasan, iklim kelompok yang positif) serta level tugas (partisipasi dalam pengambilan keputusan, kejelasan peran dalam kelompok, jenis pekerjaan yang beragam) (Ayu et al., 2015).

c. *Personal Resources*

Personal resources adalah variabel individu yang umumnya berkaitan dengan resistensi dan keberhasilan individu untuk mengontrol dampak lingkungan pekerjaannya (Xanthopoulou et al., 2007).

Menurut Xanthopoulou et al. (2007), *personal resources* terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

- 1) *self-efficacy*: keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk merencanakan dan mengatur diri dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai tingkat kesulitan, mengambil kekuatan dari pengalaman sebelumnya untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, serta menyediakan sumber daya berpengaruh pada keberhasilannya;
- 2) *self-esteem*: karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugasnya, merasa puas dengan hasil kerjanya, tidak mengecam pekerjaan rekan kerja, berani mengambil risiko untuk kemajuan diri; dan
- 3) *optimism*: memandang bahwa semua masalah dapat dipecahkan dengan baik, yakin dapat mengendalikan masa depan karir, mampu mengatasi pemikiran negatif dan fokus pada hal-hal positif dan logis, serta meningkatkan kekuatan apresiasi dalam menikmati kehidupan.

Personal resources mempengaruhi *work engagement* melalui dimensi *self-efficacy* dan *optimism* yang merupakan bagian dari *psychological capital* (Avey et al., 2010).

2.2.4. Ciri-Ciri *Work Engagement* Positif

Karyawan yang berhubungan dengan organisasi memiliki karakteristik tertentu. Hal ini ditemukan dalam berbagai literatur yang membahas mengenai karakteristik karyawan. Federman (2009) menyatakan bahwa karyawan dengan *work engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) berprioritas menyelesaikan suatu pekerjaan dan mempersiapkan diri untuk pekerjaan selanjutnya;
- 2) merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri, yaitu sebuah tim;
- 3) merasa mampu dan tidak tertekan untuk membuat kemajuan signifikan dalam pekerjaan yang ada; dan
- 4) menghadapi perubahan dan tantangan dengan dewasa.

Pendapat lain dikemukakan dalam penelitian (Schaufeli & Bakker, 2010) bahwa karyawan dengan *work engagement* tinggi memiliki tiga perilaku umum, yaitu:

- 1) *say* – konsisten berbicara mengenai tempat bekerja mereka dengan positif;
- 2) *stay* - memiliki preferensi untuk tetap berada di mana mereka bekerja daripada menerima kesempatan bekerja di tempat lain; dan
- 3) *strive* - menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dengan memberikan waktu, upaya, dan inisiatif berkontribusi dalam keberhasilan organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi mencakup kapasitas energi yang memadai dan mampu mengaplikasikannya secara antusias. *Work engagement* juga mencerminkan keterlibatan intensif dalam pekerjaan, kemampuan untuk menyelesaikan masalah, berinteraksi dengan orang lain, dan mengembangkan layanan yang inovatif.

2.3. *Psychological Capital*

2.3.1. Definisi *Psychological Capital*

Psychological capital cenderung lebih fleksibel sehingga dapat berubah-ubah selama hidup seseorang. Hal ini tergantung pada faktor situasional, seperti efek perubahan-perubahan tertentu atau pengalaman menjalani psikoterapi yang ekstensif (Luthans et al., 2007).

Menurut Luthans et al. (2007), *psychological capital* adalah konsep psikologis positif yang terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *self-efficacy* (keyakinan individu dalam kemampuan mereka memotivasi diri sendiri, menggunakan sumber daya kognitif, dan sukses menyelesaikan tugas), *optimism* (kemampuan berpikir secara positif dan memiliki harapan akan hasil yang baik), *hope* (motivasi positif berdasarkan rasa pencapaian serta energi untuk merencanakan langkah-langkah agar tujuan dapat dicapai), dan *resiliency* (kapasitas individu untuk bangkit setelah menghadapi kesulitan atau masalah dengan sikap yang positif, nilai-nilai peningkatan diri, dan tanggung jawab pribadi).

Menurut Lehoczky (2013), terdapat beberapa ahli yang mengemukakan pandangan mereka mengenai *psychological capital*, termasuk Goldsmith. Goldsmith merupakan orang pertama yang memperkenalkan konsep *psychological capital* sebagai bagian dari

kepribadian individu yang dianggap penting dalam menentukan tingkat keberhasilan dan produktivitas seseorang secara psikologis.

Menurut Zhao & Hou (2009), *psychological capital* menggambarkan aset psikologis positif yang dimiliki oleh individu. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja individu serta tingkat kebahagiaan yang dirasakan. Dengan adanya *psychological capital*, individu cenderung menunjukkan perilaku organisasi yang positif dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Peterson et al. (2011) mendefinisikan *psychological capital* sebagai kapasitas dasar individu yang sangat penting dalam memberikan motivasi diri, proses kognitif, kemauan untuk berjuang, serta menunjukkan kinerja yang baik di lingkungan kerja. *Psychological capital* memiliki kemampuan prediktif terhadap pencapaian tujuan dan kinerja individu. Faktor-faktor seperti semangat, motivasi, harapan, dan keyakinan diri yang kuat merupakan bagian dari *psychological capital*.

Kesimpulannya, *psychological capital* merupakan sebuah konsep psikologis positif yang terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Konsep ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu, tingkat kebahagiaan, dan perilaku organisasi yang positif. Dengan adanya *psychological capital* yang kuat, individu cenderung memiliki motivasi yang tinggi, proses kognitif yang baik, serta kemampuan untuk mengatasi kesulitan dengan sikap yang positif.

2.3.2. Dimensi *Psychological Capital*

Menurut Luthans et al. (2007), *psychological capital* memiliki empat dimensi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resiliency*.

a. *Self-Efficacy*

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mengarahkan motivasi, menggunakan pengetahuan yang dimiliki, dan melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu (Bandura, 1997).

Luthans et al. (2007) menjelaskan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) menetapkan target yang ambisius dan mengerjakan tugas-tugas sulit;
- 2) menerima tantangan dengan antusiasme dan terbuka;
- 3) memiliki motivasi diri yang tinggi;
- 4) berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; dan
- 5) tangguh dalam menghadapi hambatan.

Dengan memiliki karakteristik ini, individu dengan *self-efficacy* tinggi dapat mandiri dalam pengembangan diri dan efektif dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung meragukan diri sendiri, mendapat umpan balik negatif, dipengaruhi oleh kritik sosial, dan sering mengalami kegagalan berulang (Luthans et al., 2007).

Luthans et al. (2007) juga mengemukakan lima temuan penting terkait dengan *self-efficacy*, yaitu:

- 1) *self-efficacy* bersifat spesifik pada bidang tertentu, artinya individu dapat merasa percaya diri dalam satu hal namun tidak dalam hal lainnya, menunjukkan bahwa *self-efficacy* bersifat spesifik terhadap bidang yang dihadapi;

- 2) hasil dari *self-efficacy* dipengaruhi oleh latihan dan tingkat penguasaan tugas, artinya tingkat kepercayaan diri seseorang dalam suatu hal cenderung tinggi jika mereka telah berlatih dan menguasai tugas tersebut sebelumnya;
- 3) *self-efficacy* dapat berkembang secara terus-menerus, artinya seseorang mungkin memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam satu hal, tetapi merasa tidak nyaman ketika diminta melakukan tugas yang berbeda atau baru baginya;
- 4) *self-efficacy* dipengaruhi oleh pandangan orang lain, artinya pandangan orang lain terhadap individu memiliki pengaruh pada penilaian diri mereka sendiri; dan
- 5) tingkat *self-efficacy* dipengaruhi oleh berbagai faktor, artinya tingkat kepercayaan diri seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor seperti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu.

b. *Hope*

Menurut Luthans et al. (2007), *hope* adalah kondisi motivasi positif yang muncul dari interaksi antara dua faktor, yaitu *agency/willpower* (kekuatan keinginan) dan *pathways/waypower* (perencanaan untuk mencapai tujuan). Yang membedakan *hope* dari faktor lainnya adalah adanya perencanaan dalam mencapai tujuan (*pathway*), serta kekuatan keinginan (*agency*) yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki harapan memiliki kemampuan untuk mencari alternatif dalam menyelesaikan masalah sehari-hari, meskipun mereka menghadapi hambatan.

Luthans et al. (2007) juga menyatakan bahwa terdapat beberapa cara untuk meningkatkan harapan seseorang. Salah

satunya adalah dengan menetapkan tujuan yang jelas (*goal-setting*). Seseorang perlu mengetahui tujuan yang ingin dicapai agar dapat menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya. Selain itu, individu juga perlu melakukan perencanaan rinci (*stepping*) untuk meningkatkan harapan diri. *Stepping* ini merupakan langkah-langkah yang harus diambil secara terperinci untuk mencapai tujuan. Pemberian penghargaan (*reward*) juga dapat meningkatkan harapan, karena dapat mendorong individu untuk mencapai harapan mereka dan memotivasi mereka untuk bekerja.

c. *Optimism*

Menurut penelitian Luthans et al. (2007), *optimism* dalam *psychological capital* dapat didefinisikan sebagai cara seseorang menginterpretasikan kejadian positif sebagai hasil dari diri mereka sendiri, memiliki sifat yang tetap dan berlaku dalam berbagai situasi. Sementara itu, kejadian negatif diinterpretasikan sebagai akibat faktor eksternal, bersifat sementara, dan terbatas pada situasi tertentu.

Orang yang optimis cenderung menganggap bahwa segala hal yang terjadi pada dirinya merupakan hasil dari usaha dan kontrol pribadinya. Mereka melihat hidup secara positif dan tetap berpikiran optimis, bahkan ketika menghadapi hal-hal negatif. Dalam kontrasnya, orang pesimis cenderung tidak memperhatikan aspek positif dalam hidupnya, dan hanya fokus pada kesalahan mereka sendiri (Buyukgoze-Kavas, 2016).

Optimism dalam *psychological capital* bukan sekadar perasaan egois atau pandangan positif semata, tetapi juga melibatkan disiplin diri, analisis kesalahan di masa lalu, serta

perencanaan untuk mencegah hal-hal buruk. Individu dengan tingkat *optimism* yang tinggi dapat merasakan dampak kognitif dan emosional saat mencapai kesuksesan. Mereka juga cenderung bersyukur kepada semua pihak yang berkontribusi ketika mencapai prestasi (Luthans et al., 2007).

Dengan demikian, individu yang memiliki sikap optimistis mampu melihat masalah sebagai peluang pertumbuhan dan menghadapi masa depan dengan keyakinan.

d. *Resiliency*

Resiliency dikonseptualisasikan sebagai keterampilan individu untuk pulih dan mengatasi tantangan seperti kesulitan, konflik, kegagalan, serta peristiwa positif seperti kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Luthans et al., 2007).

Dalam perspektif Masten & Reed (2002), *resiliency* diartikan sebagai fenomena adaptasi positif dalam konteks situasi yang penuh kesulitan dan berisiko.

Penelitian Youssef & Luthans (2005) menunjukkan bahwa *resiliency* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan komitmen individu terhadap pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa *resiliency* memberikan dampak positif terhadap perkembangan individu.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* dalam *psychological capital* memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi. Oleh karena itu, lebih baik jika mengukur keempat aspek ini secara keseluruhan. Jika penelitian hanya menganalisis satu atau beberapa karakteristik saja dalam *psychological capital*, penelitian tersebut akan kurang memadai karena *psychological capital* tidak akan menjadi "*psychological*

capital" jika salah satu karakteristiknya tidak ada (Luthans et al., 2007). Dalam konteks ini, pendekatan yang mencakup keempat aspek tersebut secara terpadu diperlukan untuk memahami *psychological capital* secara menyeluruh.

2.3.3. Dampak *Psychological Capital*

Penelitian yang dilakukan oleh Youssef & Luthans (2007) menunjukkan bahwa *psychological capital*, yang merupakan kapasitas positif dalam diri karyawan, memiliki pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja yang diinginkan. Salah satu aspek dari perilaku kerja ini adalah tingkat kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hedissa et al. (2012) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *psychological capital* dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *psychological capital* yang dimiliki individu dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula kepuasan mereka terhadap pekerjaannya.

Nafei (2014) juga menemukan bahwa dimensi *psychological capital*, seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*, memiliki hubungan positif dengan sikap karyawan, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Keberadaan *psychological capital* memberikan kontribusi bagi karyawan dalam mencapai tingkat kepuasan, komitmen organisasi, dan performa kerja yang lebih baik. Dengan meningkatnya nilai *psychological capital*, akan terjadi peningkatan kepuasan, komitmen, dan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Avey et al. (2010), ditemukan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Liwanto & Kurniawan (2015)

menunjukkan bahwa *psychological capital* secara keseluruhan pada karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja individu karyawan. *Psychological capital* individu menjadi faktor utama dalam membentuk perilaku positif dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian Soleha et al. (2013), semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam proses penyusunan anggaran, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pegawai yang aktif berpartisipasi dalam anggaran cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan ketahanan (*resiliency*) yang tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* memiliki dampak positif yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan kerja karyawan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan.

2.3.4. Cara Mengembangkan *Psychological Capital*

Menurut Bandura (1997), *psychological capital* atau modal psikologis seseorang dapat dikembangkan dan ditingkatkan berdasarkan masing-masing dimensinya sebagai berikut:

a. *Self-Efficacy*

Dalam upaya pengembangan *self-efficacy* atau kepercayaan diri, perhatian terhadap pendekatan yang dikembangkan oleh Bandura (1997) menjadi penting. Terdapat empat aspek yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Pengalaman ahli atau pencapaian performa memiliki potensi besar dalam mengembangkan kepercayaan diri. Informasi yang diperoleh melalui pengalaman langsung terkait keberhasilan membantu membangun kepercayaan diri. Namun, efek langsung dari pencapaian tersebut terhadap

perkembangan kepercayaan diri tidaklah linear. Aspek situasional, seperti kompleksitas tugas, dan proses kognitif, seperti persepsi terhadap kemampuan individu, juga berperan dalam pengembangan kepercayaan diri.

- 2) Pengalaman atas nama orang lain atau memperagakan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan kepercayaan diri. Ketika seseorang melihat orang lain yang mirip dengan diri mereka berhasil dengan usaha yang gigih, mereka mulai mempercayai bahwa diri mereka juga mampu untuk meraih kesuksesan.
- 3) Persuasi sosial merupakan upaya individu yang kompeten dalam membantu mengembangkan kepercayaan diri orang lain dengan meyakinkan atau mempengaruhi mereka. Orang seringkali mengandalkan apa yang mereka dengar atau lihat dari orang lain untuk menilai kemampuan dan kapabilitas diri mereka. Oleh karena itu, pengaruh positif dan dukungan dari orang lain dapat membantu memperkuat kepercayaan diri seseorang.
- 4) Rangsangan atau motivasi fisik dan psikis juga memiliki peran penting dalam pengembangan kepercayaan diri. Kondisi fisik dan mental yang baik atau optimal dapat memberikan dorongan bagi individu untuk merasakan dan mengukur kemampuan mereka. Melalui rangsangan atau motivasi yang baik, seseorang dapat merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tugas atau tantangan.

Dengan memahami dan memperhatikan faktor-faktor ini, pengembangan kepercayaan diri dapat lebih terarah dalam

meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan dan potensi diri (Bandura, 1997).

b. *Optimism*

Menurut penjelasan Schulman (1999), terdapat beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengembangkan kepercayaan diri yang lebih membangun dan akurat:

- 1) Identifikasi keyakinan yang muncul ketika menghadapi tantangan atau situasi yang menantang. Langkah ini melibatkan kesadaran terhadap keyakinan internal yang mungkin ada, apakah positif atau negatif, yang mempengaruhi kepercayaan diri seseorang.
- 2) Evaluasi keakuratan dari keyakinan yang ada. Melalui refleksi kritis, individu dapat mengevaluasi apakah keyakinan yang ada benar-benar mencerminkan kenyataan atau kadang-kadang terdistorsi oleh persepsi yang tidak akurat.
- 3) Setelah keyakinan yang tidak berfungsi teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menggantinya dengan keyakinan yang lebih membangun dan akurat yang telah dikembangkan dengan pemahaman yang lebih baik. Proses ini melibatkan perubahan keyakinan yang negatif atau diragukan menjadi keyakinan yang lebih positif dan mendukung kemungkinan keberhasilan.

Melalui langkah-langkah ini, individu dapat menggantikan keyakinan yang tidak produktif dengan keyakinan yang memperkuat dan akurat, yang pada gilirannya membantu dalam mengembangkan kepercayaan diri yang lebih positif dan adaptif (Schulman, 1999).

c. *Hope*

Menurut Snyder (2002), terdapat beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan harapan (*hope*):

- 1) Menetapkan target yang spesifik dan menantang baik secara individu maupun dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas dan ambisius.
- 2) Menggunakan pendekatan bertahap untuk memecah target menjadi langkah-langkah yang terukur. Dalam proses ini, mencatat kemajuan kecil dan keberhasilan sebagai langkah motivasi yang membantu membangun harapan.
- 3) Mengembangkan alternatif atau strategi alternatif untuk mencapai target yang telah ditetapkan yang melibatkan perencanaan tindakan yang fleksibel, memungkinkan penyesuaian jika ada hambatan atau perubahan situasi.
- 4) Mengakui kepuasan dalam proses dan kerja yang diperlukan untuk mencapai target, bukan hanya fokus pada pencapaian akhir. Mencari kebahagiaan dan kebanggaan dalam perjalanan merupakan faktor penting dalam mengembangkan harapan.
- 5) Bersiap dan siap menghadapi rintangan dan tantangan yang mungkin muncul dalam perjalanan menuju target. Mengantisipasi dan memiliki sikap siap menghadapi kesulitan membantu menjaga harapan tetap hidup.
- 6) Bersiap dan bijak dalam mengetahui kapan dan bagaimana untuk mengubah rute atau strategi ketika jalur utama menuju target tidak lagi efektif atau memungkinkan. Adaptasi langkah-langkah dalam menghadapi perubahan situasi menjadi kunci untuk mempertahankan harapan.

- 7) Bersiap dan bijak dalam menetapkan ulang target untuk menghindari jebakan atau harapan yang tidak realistis. Mengetahui kapan dan bagaimana untuk menyesuaikan harapan menjadi penting dalam mengembangkan harapan yang realistis dan adaptif.

Dengan menerapkan strategi ini, seseorang dapat mengembangkan harapan yang kuat dan adaptif, yang membantu mempertahankan motivasi dan kemampuan untuk mencapai target yang ditetapkan (Snyder, 2002).

d. *Resiliency Reivich & Shatte*

Pengembangan resiliensi berdasarkan Reivich & Shatte (2002) dapat diimplementasikan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menghindari pola pikir negatif ketika menghadapi kondisi yang tidak menguntungkan.
- 2) Menguji keyakinan yang relevan dengan masalah yang dihadapi dan mengidentifikasi solusi yang efektif.
- 3) Menjaga ketenangan dan konsentrasi saat menghadapi situasi yang penuh emosi dan stres.

2.3.5. Kriteria *Psychological Capital* yang Baik

Beberapa kriteria yang menunjukkan indikator keberhasilan yang baik dalam *psychological capital* dapat diidentifikasi (Dewi, 2013). Pertama, *self-efficacy* menunjukkan keyakinan dan kepercayaan pada kompetensi pribadi dalam mengatasi hambatan dan mencapai tujuan. Selanjutnya, *optimism* mencerminkan sikap optimis yang mampu melihat sisi positif dalam menghadapi tantangan. Selanjutnya, *hope* merupakan keyakinan yang kuat bahwa usaha dan tindakan yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang

diinginkan. *Resiliency* melibatkan kemampuan untuk menjaga ketenangan dan stabilitas emosional ketika menghadapi tekanan, stres, dan kesulitan. Terakhir, *growth mindset* mencerminkan sikap terbuka terhadap pembelajaran dan perkembangan diri, serta kesiapan untuk menjalankan perubahan guna mencapai keberhasilan (Dewi, 2013).

Secara keseluruhan, *psychological capital* yang baik mencakup gabungan dari faktor-faktor ini yang berperan dalam pemulihan yang cepat dan penyesuaian yang berhasil dalam menghadapi tantangan dan perubahan.

2.4. Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian dengan Judul *Relationship between Psychological Capital and Work Engagement*

Penelitian ini dilakukan oleh Nordin et al. (2019) dengan melibatkan 220 karyawan dari Perusahaan X di Johar Baru. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan Perusahaan X. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans dan tim pada tahun 2007, serta *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker pada tahun 2003.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara tingkat *psychological capital* dengan tingkat *work engagement* pada karyawan Perusahaan X. Karyawan yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung merasakan kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan, karir, serta kehidupan mereka secara umum. Selain itu, temuan juga

mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi secara subjektif merasa lebih energik, berdedikasi, dan sepenuhnya terlibat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

- b. Penelitian dengan Judul Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2013) bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang di tingkat staf. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan skala psikologi yang diadopsi dari beberapa skala peneliti lain.

Peneliti menggunakan teknik *proportional sampling* untuk memilih subjek penelitian, yaitu seluruh karyawan tingkat staff PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang sebanyak 73 orang. Instrumen yang digunakan terdiri dari dua skala, yaitu skala *psychological capital* dengan 28 item ($\alpha = 0,953$) dan skala *work engagement* dengan 29 item ($\alpha = 0,938$). Kedua skala tersebut disusun berdasarkan model skala Likert.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang, ditandai dengan nilai $r_{xy} = 0,716$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat *work engagement* mereka. Sebaliknya, semakin rendah

psychological capital maka akan berdampak negatif pada level *work engagement* mereka.

c. Penelitian dengan Judul Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan

Hariyadi (2019) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan. Dalam analisis regresi linear, ditemukan bahwa koefisien R sebesar 0.584 dan nilai probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Hal ini mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung temuan bahwa semakin tinggi perkembangan positif karyawan, maka tingkat keterikatan kerja mereka juga akan meningkat. Perkembangan positif dalam hal ini merujuk pada kemampuan individu untuk meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas, mencari alternatif untuk mencapai tujuan, serta bertahan di saat masa-masa sulit.

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sejumlah 112 karyawan. Penulis menggunakan instrumen UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2003), serta PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada pemilihan sampel penelitian. Beberapa penelitian menggunakan karyawan dalam sebuah organisasi dan/atau suatu wilayah tanpa memiliki karakteristik unik. Sementara itu, penelitian ini menggunakan sampel yang memiliki karakteristik unik yaitu *strawberry generation*.

2.5. Kerangka Berpikir

Work engagement pada karyawan adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi menunjukkan perilaku kerja yang positif, antusias, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang mereka emban.

Penelitian-penelitian dalam bidang psikologi organisasi telah mengungkapkan adanya dinamika yang menunjukkan pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan. Menurut penelitian Sweetman & Luthans (2010), terdapat korelasi positif antara karakteristik yang ada dalam modal psikologis dengan tingkat afeksi atau perasaan keterhubungan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* juga memiliki kontribusi signifikan dalam mempengaruhi pendekatan individu terhadap tugas-tugas yang diemban selama bekerja.

Self-efficacy berperan penting dalam dinamika pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi menyiratkan keyakinan individu terhadap kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih termotivasi dalam melibatkan diri secara aktif dalam pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada tingkat *work engagement* (Feist & Feist, 2010).

Optimism merupakan sikap positif individu dalam menghadapi masa depan dan keyakinan akan terjadinya hasil yang menguntungkan. Karyawan yang memiliki tingkat *optimism* tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi karir yang lebih baik dan menunjukkan inisiatif yang lebih besar dalam mengarahkan fokusnya serta menjelajahi

peluang-peluang karir di masa depan. Mereka melihat tantangan sebagai peluang, dan ingin berkontribusi pada tingkat *work engagement* yang lebih tinggi (Buyukgoze-Kavas, 2016).

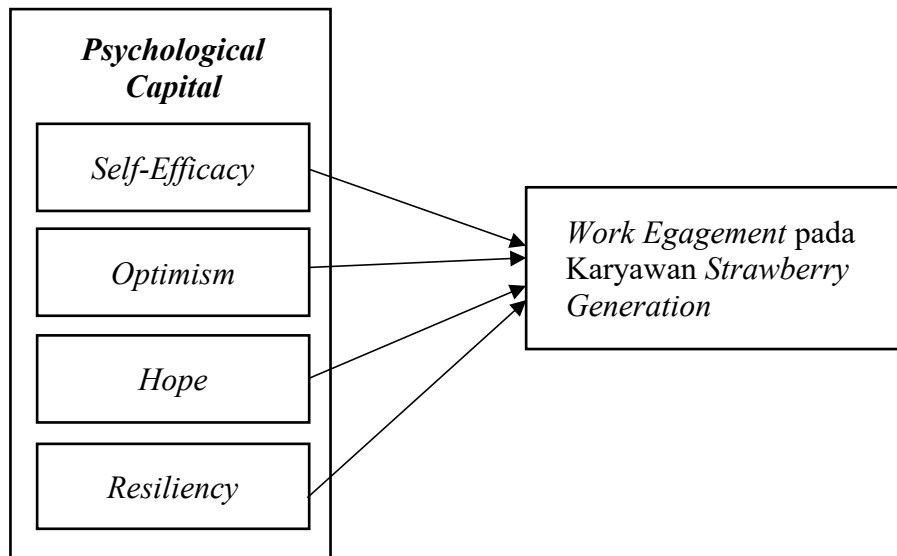
Hope berhubungan dengan keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat *hope* yang tinggi memiliki motivasi yang kuat dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini meningkatkan tingkat *work engagement* mereka karena mereka merasa yakin bahwa upaya mereka akan membawa pada pencapaian tujuan yang diinginkan (Sweetman & Luthans, 2010).

Resiliency melibatkan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan dan menghadapi kesulitan dengan ketenangan dan keseimbangan emosional. Karyawan yang memiliki tingkat *resiliency* yang tinggi dapat mengelola stres dengan baik, sehingga mereka tetap fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini berhubungan dengan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi (Mase & Tyokya, 2014).

Psychological capital merupakan sebuah konsep yang melibatkan sikap positif yang terdiri dari optimisme, ketahanan diri, harapan, dan keyakinan pada kemampuan diri seseorang. Tingkat *psychological capital* yang tinggi menunjukkan bahwa individu tersebut cenderung memiliki pola pikir yang positif, mampu menghadapi berbagai tekanan, penuh harapan akan masa depan, dan yakin dengan kemampuan diri sendiri. Hal ini berpotensi meningkatkan keterlibatan serta produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja (Stajkovic, 2006).

Berdasarkan uraian di atas, berikut adalah bagan yang menjelaskan kerangka penelitian pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.6. Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh *independent variable* yang diketahui terhadap *dependent variable*. *Dependent variable* dalam penelitian ini adalah *work engagement*, sedangkan variabel yang diteorikan peneliti sebagai *independent variable* berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yaitu dimensi *psychological capital* seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

Hipotesis ini merupakan dugaan jawaban dari rumusan masalah yang telah diajukan, maka hipotesis minor dari penelitian ini adalah:

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-efficacy* pada *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-efficacy* pada *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

- b. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *optimism* pada *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *optimism* pada *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
- c. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *hope* pada *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *hope* pada *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
- d. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *resiliency* pada *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
 H_{a4} : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *resiliency* pada *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

Sedangkan hipotesis mayornya adalah:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
 H_{a5} : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode kuantitatif digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua variabel atau lebih (Creswell, 2019). Pengujian pada variabel dilakukan agar mengetahui adanya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses analisis data dilakukan secara kuantitatif, di mana data yang dihasilkan berbentuk angka-angka dan dianalisis melalui teknik statistik (Creswell, 2019).

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel X (variabel independen) terhadap beberapa variabel Y (variabel dependen).

3.2. Identifikasi Variabel

Fraenkel et al. (2012) mengemukakan bahwa variabel penelitian merupakan properti atau konstruk yang mewakili variasi suatu kelas objek yang akan diteliti. Variabel ini mencerminkan karakteristik atau konsep yang menjadi fokus penelitian. Variabel penelitian memiliki sifat yang dapat diamati atau diukur dan membentuk dasar dalam melakukan penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu variabel dependen (variabel Y) dan variabel independen (variabel X), sebagai berikut:

a. Variabel Y (Dependen)

Variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi atau bergantung pada variabel lain. Variabel Y merupakan variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini untuk melihat respon atas pengaruh atau perubahan yang ditimbulkan variabel X (Creswell, 2014). Variabel Y dalam penelitian ini yaitu *Work Engagement*.

b. Variabel X (Independen)

Variabel X adalah variabel yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel lain atau menjadi faktor kausal dalam menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel Y (Creswell, 2014). Variabel X dalam penelitian ini yaitu *Psychological Capital*.

3.3. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pemaknaan yang diungkapkan untuk memberikan pemahaman terhadap istilah atau konsep penelitian (Bailey et al., 2010). Definisi konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. *Work Engagement*

Work engagement adalah konsep yang menjelaskan hubungan karyawan dengan pekerjaannya, dimana karyawan memiliki pikiran yang positif dan mampu berkomitmen dengan memberikan kontribusi terbaik terhadap pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2010).

b. *Psychological Capital*

Psychological Capital merupakan perkembangan aspek psikologi positif yang dimiliki individu dengan beberapa karakteristik, yaitu efikasi diri, optimis, harapan, dan ketahanan (Luthans et al., 2007).

3.4. Definisi Operasional

Menurut Bailey et al. (2010), definisi operasional menggambarkan penguraian yang dilakukan untuk mengukur konsep abstrak atau variabel ke dalam langkah-langkah operasional. Tujuannya adalah untuk menjelaskan bagaimana suatu konsep atau variabel akan diukur atau diamati secara konkret dalam konteks penelitian.

Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. *Work Engagement*

Work engagement merupakan konstruk yang mencerminkan tingkat keikutsertaan, fokus, dan keterlibatan yang tinggi dari individu terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam konteks ini, *work engagement* merujuk pada keadaan di mana para karyawan menunjukkan tingkat keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan, serta terlibat penuh menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Keadaan ini memiliki potensi untuk berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di tempat kerja.

Alat ukur *work engagement* dalam penelitian ini akan menggunakan *The Utrecht Work Engagement Scale 17 (UWES-17)* dari Schaufeli & Bakker (2003) yang diadaptasi oleh Aulia (2018). Skala ini mengukur 3 faktor, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*, dimana semakin tinggi skor *work engagement* maka semakin tinggi semangat, dedikasi, dan rasa terhubung terhadap organisasi.

b. *Psychological Capital*

Psychological Capital didefinisikan sebagai konstruk atau konsep psikologi positif yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan

memiliki kemampuan untuk menghubungkan atribut positif yang dimilikinya sehingga mampu menghadapi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Alat ukur *psychological capital* dalam penelitian ini akan menggunakan skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dari Luthans et al. (2007) yang telah diadaptasi oleh Manurung (2016). Skala ini mengukur empat faktor utama dalam *psychological capital*, yaitu *self-efficacy* (keyakinan diri), *optimism* (optimisme), *hope* (harapan) dan *resiliency* (ketahanan).

- 1) Pada tahap pengukuran, *self-efficacy* (keyakinan diri) dapat dioperasionalkan melalui penggunaan skala yang mengevaluasi sejauh mana individu merasa yakin akan kemampuannya untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas-tugas tertentu.
- 2) *Optimism* (optimisme) dapat diukur dengan menggunakan instrumen yang menilai kecenderungan individu untuk melihat hal-hal secara positif serta memiliki harapan positif terhadap masa depan.
- 3) *Hope* (harapan) dapat diukur melalui alat pengukuran yang mengevaluasi tingkat harapan individu terhadap pencapaian tujuan serta kemampuan individu untuk mengidentifikasi jalur menuju pencapaian tersebut.
- 4) Sementara itu, *resiliency* (ketahanan) dapat diukur melalui penggunaan skala yang mengevaluasi kemampuan individu untuk pulih dan beradaptasi setelah menghadapi kesulitan atau tekanan.

3.5. Subjek Penelitian

3.5.1. Populasi

Menurut Creswell (2012), konsep populasi merujuk kepada keseluruhan kelompok individu, objek, atau peristiwa yang memiliki atribut, karakteristik, atau ciri-ciri yang sama dan menjadi fokus penelitian. Populasi dapat terdiri dari berbagai jenis entitas, seperti manusia, hewan, benda, atau peristiwa yang memiliki relevansi terhadap penelitian yang dilakukan (Hardani, 2020). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh anggota atau elemen yang memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan, yaitu seluruh karyawan di Indonesia. Menurut data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat 152,7 juta pekerja yang memiliki status sebagai karyawan di Indonesia pada bulan Agustus 2023 (Pratiwi, 2024).

3.5.2. Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan cara *purposive sampling*. Metode ini dipilih oleh peneliti karena adanya kebutuhan untuk membatasi populasi dengan karakteristik khusus yang relevan (Cooper & Schindler, 2014). Teknik ini melibatkan pemilihan anggota sampel dengan mempertimbangkan atribut tertentu.

3.5.3. Sampel

Fraenkel et al. (2012) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili populasi tersebut dan memiliki informasi yang diinginkan peneliti.

Menurut Ferdinand (2006), dalam pengambilan sampel diperlukan minimum 5 observasi dan maksimum 10 observasi untuk setiap indikator penelitian. Penelitian ini menggunakan 41 butir

indikator, maka jumlah minimum responden yang dibutuhkan adalah 205 orang, sedangkan jumlah maksimumnya adalah 410 orang.

Berdasarkan uraian diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan yang termasuk dalam kategori *strawberry generation*. *Strawberry generation* umumnya terdiri dari Generasi Z (kelahiran antara pertengahan 1990-an hingga awal 2000-an) dan milenial (kelahiran antara pertengahan 1980-an hingga awal 1990-an) (Kasali, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 227 karyawan dengan tahun kelahiran 1981-2004 dan sudah bekerja minimal satu tahun pada sebuah organisasi.

3.6. Tahapan Penelitian

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

a. Tahap Pra Penelitian

Tahap pra-penelitian merupakan tahap persiapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum memulai penelitian yang sebenarnya. Pada tahap ini, peneliti melakukan beberapa aktivitas yang meliputi:

- 1) Menentukan topik penelitian yang relevan dan sesuai dengan minat peneliti.
- 2) Melakukan studi literatur untuk memperoleh pemahaman yang baik tentang penelitian terdahulu dalam bidang terkait, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang perlu diisi, dan membangun kerangka teoritis penelitian.
- 3) Merumuskan pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian yang jelas dan spesifik, yang menjadi landasan untuk tahap penelitian selanjutnya.

- 4) Merancang rancangan penelitian yang mencakup pemilihan metode penelitian, pemilihan populasi atau sampel, dan pengaturan instrumen pengumpulan data yang sesuai.

b. Tahap Pengumpulan Data

Dalam tahap pengumpulan data, peneliti melakukan beberapa kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menggunakan instrumen pengumpulan data yang telah dirancang dengan baik.
- 2) Mengumpulkan data dari populasi atau sampel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Mencatat dan mengumpulkan data dengan seksama, memastikan integritas dan keakuratan data, serta menjaga kerahasiaan dan privasi data yang dikumpulkan.

Pada penelitian ini, peneliti memulai dengan menyebarkan skala *psychological capital* dan *work engagement*. Skala kedua variabel tersebut disebarkan melalui media online dengan menggunakan platform google form dan menggunakan metode *purposive sampling* yang mana peneliti menyebarkan skala kepada mereka yang memenuhi kriteria.

c. Tahap Pengolahan Data

Tahap ini melibatkan proses analisis dan pengolahan data yang telah dikumpulkan. Peneliti menggunakan langkah-langkah atau metode yang sesuai untuk menganalisis data dan mencari pola atau hubungan antar variabel yang relevan.

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan skoring pada data yang ada, kemudian melakukan penginputan data pada Microsoft Excel 2003. Setelah itu, data dilakukan pengujian menggunakan bantuan aplikasi Lisrel 8.80 dan SPSS (*Statistical*

Program for Social Science) 26 for Windows. Analisa yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda yang bertujuan melihat apakah variabel independen dapat mempengaruhi atau menyebabkan munculnya variabel dependen.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2010), metode atau teknik pengumpulan data merujuk pada cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah skala. Skala merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menentukan panjang interval dalam alat ukur. Dengan menggunakan skala, peneliti dapat menghasilkan data kuantitatif melalui proses pengukuran yang diterapkan dalam pertanyaan atau pernyataan. Pengumpulan data dengan skala dilakukan melalui pencatatan respon yang diperoleh melalui penyebaran angket atau kuisisioner kepada responden. Respon ini memberikan informasi untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan metode skala Likert untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat responden terkait fenomena sosial yang diteliti. Skala Likert terdiri dari pernyataan yang menggambarkan suatu aspek fenomena yang diteliti, dan responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan tersebut.

Skala Likert memiliki dua bentuk pertanyaan, yaitu bentuk positif (*favorable*) yang digunakan untuk mengukur skala positif, dan bentuk negatif (*unfavorable*) yang digunakan untuk mengukur skala negatif. Responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan

opiniya menggunakan skala 4 pilihan yang bergradasi dari tingkat persetujuan yang berbeda.

Dalam penelitian ini, responden diminta untuk menilai sejumlah pernyataan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi mereka terkait dengan fenomena yang sedang diteliti.

Pertanyaan positif (*favorable*) dalam skala Likert diberi skor yang terdiri dari Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS) mulai dari skor 1 hingga skor 4. Kemudian, dalam penelitian ini juga diberi skor yang terdiri Tidak Pernah, Jarang, Sering, dan Selalu mulai dari 1 hingga skor 4. Sementara itu, pertanyaan negatif (*unfavorable*) diberi skor berbalik, mulai dari skor 4 hingga skor 1.

Tabel 3.1

Skor Skala Likert Sangat Tidak Sesuai hingga Sesuai

Item	Skor Jawaban			
	STS	TS	S	SS
<i>Favorabel</i>	1	2	3	4
<i>Unfavorabel</i>	4	3	2	1

Tabel 3.2

Skor Skala Likert Tidak Pernah hingga Selalu

Item	Skor Jawaban			
	Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
<i>Favorabel</i>	1	2	3	4
<i>Unfavorabel</i>	4	3	2	1

Pilihan empat alternatif jawaban ini digunakan untuk menghindari kecenderungan responden untuk mencari aman dengan memilih jawaban netral yang berada di tengah-tengah skala. Hal ini mendorong responden untuk memilih jawaban yang lebih jelas dan definitif, baik dalam hal skala yang positif maupun negatif.

3.8. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen atau alat pengumpulan data adalah sarana atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data secara sistematis. Analisis data yang telah terkumpul menjadi tahap penting dalam penelitian untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pentingnya instrumen dalam penelitian adalah untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan. Instrumen penelitian berperan dalam mengungkapkan fakta menjadi data. Dalam mengumpulkan data, peneliti dapat menggunakan instrumen yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya atau membuat instrumen sendiri sesuai kebutuhan penelitian (Muljono, 2002).

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Psychological Capital Questionnaire 24 (PCQ-24)* dan *The Utrecht Work Engagement Scale 17 (UWES-17)*. Dengan demikian, subjek akan diberikan skala yang terdiri dari dua bagian, yaitu:

a. Skala *Psychological Capital*

Variabel *psychological capital* akan diukur menggunakan skala *Psychological Capital Questionnaire 24 (PCQ-24)* dari Luthans et al. (2007) yang telah diadaptasi oleh Manurung (2016).

Tabel 3.3
Blueprint Skala Psychological Capital

Dimensi	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
<i>Self-efficacy</i>	Kepercayaan Diri	11, 21, 22	3, 10, 23	6
<i>Optimism</i>	Kejadian Positif, Harapan Baik	4, 14	2, 12, 20	5
<i>Hope</i>	Kontrol Internal, Energi Positif	1, 18, 19	5, 9, 14	6
<i>Resiliency</i>	Hasrat Hidup	6, 7, 15	8, 16, 17	6
Total				23

b. Skala *The Utrecht Work Engagement Scale 17* (UWES-17)

Alat ukur *Work Engagement* dalam penelitian ini akan menggunakan *The Utrecht Work Engagement Scale 17* (UWES-17) dari Schaufeli & Bakker (2003) yang diadaptasi oleh Aulia (2016), dan selanjutnya Aulia (2018) memodifikasi kembali pada beberapa item.

Skala hasil adaptasi ini terdiri dari 18 item guna mengukur tiga dimensi dari *Work Engagement*, yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*.

Tabel 3.4
Blueprint Skala Work Engagement

Dimensi	Indikator	Fav	Jumlah
<i>Vigor</i>	Energi, Keinginan	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
<i>Dedication</i>	Antusias	2, 5, 7, 10, 13, 18	6
<i>Absorption</i>	Konsentrasi Penuh	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total			18

3.9. Validitas dan Reliabilitas

3.9.1. Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen pengukuran atau alat yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur konstruk yang ingin diuji secara akurat. Analisis validitas digunakan untuk mengevaluasi kecocokan isi instrumen penelitian (Azwar, 2010). Kevalidan tercapai ketika tes mampu bekerja sesuai dengan fungsi pengukuran dan menghasilkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian. Uji validitas juga digunakan untuk memperoleh data yang akurat dan mendeskripsikan fenomena dengan tepat, sehingga kumpulan data yang diperoleh menjadi valid. Setelah validitas dan persyaratan penelitian terpenuhi, pengumpulan data dapat dilakukan.

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Uji validitas ini membahas penilaian terhadap aspek-aspek penelitian yang digunakan untuk pengukuran. Validitas konstruk berkaitan dengan kemampuan instrumen pengukur untuk mengukur konstruk penelitian yang diteliti. Proses uji validitas ini memerlukan bantuan perangkat lunak Lisrel 8.80. Tingkat validitas yang tinggi

menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dengan baik (Azwar, 2010).

3.9.2. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari suatu instrumen, seperti kuesioner, yang digunakan secara berulang. Reliabilitas mengindikasikan sejauh mana jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen tersebut konsisten atau tidak acak. Dalam konteks ini, instrumen dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten oleh responden, sehingga hasil pengukuran dapat dianggap akurat dan dapat diandalkan (Ghozali, 2009).

Pengujian reliabilitas dalam konteks penelitian ini, peneliti menggunakan Construct Reliability (CR) dan Variance Extracted (VE) sebagai metode untuk mengukur tingkat reliabilitas dan validitas instrumen penelitian. Dengan menggunakan CR dan VE, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Hasil penelitian yang reliabel dan valid akan memberikan dasar yang kuat untuk menyimpulkan temuan penelitian dan mengambil keputusan yang tepat.

3.10. Analisis Data

3.10.1. Uji Asumsi

Uji asumsi dalam analisis data penelitian merupakan langkah penting untuk memverifikasi apakah data memenuhi asumsi dasar dari metode statistik yang akan digunakan. Beberapa asumsi yang diuji dalam analisis data penelitian meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian digunakan untuk menguji apakah distribusi data yang diambil untuk analisis bersifat normal atau terdistribusi secara simetris. Normalitas data merupakan asumsi penting dalam banyak analisis statistik parametrik, seperti uji-t, analisis varians (ANOVA), regresi linier, dan sebagainya (Ghozali, 2009).

Dalam melakukan uji normalitas, penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik P-P plot, serta diperkuat dengan uji statistik menggunakan uji *Chi-Square*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini adalah penggunaan nilai signifikansi (*p-value*) dari uji *Chi-Square*. Uji ini memberikan informasi tentang sejauh mana data penelitian sesuai dengan distribusi normal. Jika *p-value* lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05), maka data dapat dianggap memenuhi asumsi normal dan dapat menggunakan metode statistik yang didasarkan pada distribusi normal.

Namun, jika *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa data penelitian tidak mengikuti distribusi normal. Dalam hal ini, peneliti perlu mencari metode alternatif yang lebih sesuai untuk menganalisis data.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan proses penting dalam analisis regresi untuk mengevaluasi adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model. Dalam analisis ini, parameter yang digunakan adalah *Tolerance* dan

Variance Inflation Factor (VIF) yang menggambarkan tingkat ketergantungan atau korelasi antar variabel independen. Nilai *Tolerance* yang rendah atau VIF yang tinggi menunjukkan adanya indikasi multikolinieritas yang dapat mempengaruhi hasil analisis regresi (Ghozali, 2009).

Apabila nilai *Tolerance* pada analisis multikolinieritas memiliki nilai di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya masalah multikolinieritas dalam data yang dianalisis (Ghozali, 2009).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji adanya heterogenitas varians residual dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas yang signifikan menunjukkan adanya heterogenitas varians residual dalam model regresi. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan heteroskedastisitas dalam analisis regresi guna mendapatkan hasil yang lebih akurat dan reliabel (Arikunto, 2010).

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam model regresi, salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah dengan memeriksa grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Grafik scatterplot ini menampilkan sumbu Y yang merupakan nilai prediksi yang telah diprediksi, dan sumbu X yang merupakan residual yang telah *studentized* (Arikunto, 2010).

3.10.2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel dependen dan independen dalam model regresi adalah linier atau tidak.

Data penelitian dikatakan linear jika ada hubungan langsung dan proporsional antara variabel dependen dan variabel independen. Hal ini dapat dilihat ketika perubahan tertentu dalam variabel independen akan menghasilkan perubahan yang proporsional dan konsisten dalam variabel dependen. Sebaliknya, data penelitian dikatakan tidak linear jika terdapat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen yang tidak langsung atau tidak proporsional.

3.10.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian regresi adalah proses yang digunakan untuk mengevaluasi keberartian hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah hubungan tersebut signifikan atau hanya terjadi secara kebetulan.

Pada penelitian ini, dilakukan uji hipotesis untuk mengevaluasi adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial (uji T) dan secara simultan (uji F). Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y secara individu. Sementara itu, uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan, yaitu pengaruh dari semua variabel X secara keseluruhan terhadap variabel Y.

Uji hipotesis melibatkan rumusan hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, serta hipotesis alternatif yang menyatakan adanya

hubungan yang signifikan. Selanjutnya, dilakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis dengan menghitung *p-value*. Jika *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar lebih dari satu variabel X terhadap variabel Y yang bersifat linier. Model regresi berganda dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Tujuannya untuk mengestimasi atau memprediksi nilai variabel Y jika nilai variabel X sudah diketahui. Analisis regresi berganda juga digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel apakah negatif atau positif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

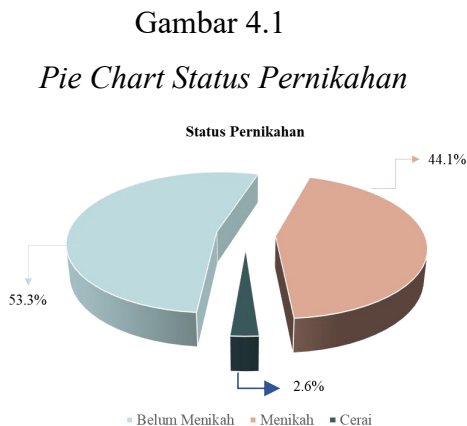
Bagian ini akan memaparkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *psychological capital* (*self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*) terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*. Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori data primer. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner yang berhasil mengumpulkan data dari 227 responden aktif yang memenuhi syarat sampel penelitian. Data ini akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang telah diajukan.

4.1. Analisis Deskriptif Responden

Pada penelitian ini, profil responden yang berpartisipasi mencakup status pernikahan dan pendidikan terakhir.

4.1.1. Status Pernikahan

Peneliti mengelompokkan responden berdasarkan status pernikahan mereka menjadi tiga kategori, yaitu belum menikah, menikah, dan cerai. Data ini disajikan dalam bentuk *pie chart* dan tabel di bawah ini:



Tabel 4.1
Frekuensi Status Pernikahan Responden

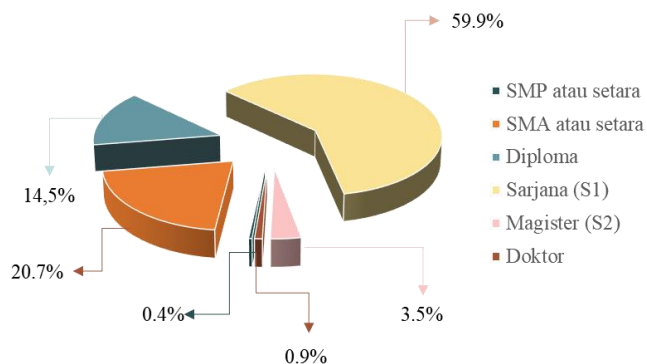
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Belum Menikah	121	53.3%	53.3%
Menikah	100	44.1%	97.4%
Cerai	6	2.6%	100%
Total	227	100%	

Berdasarkan gambaran yang tersaji, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden masih dalam status belum menikah, dengan jumlah 121 orang (53,3%). Sementara itu, ada 100 orang lainnya yang telah menikah (44,1%), dan sisanya sebanyak 6 orang (2,6%) telah bercerai.

4.1.2. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden dibagi mulai dari tingkat SMP atau setara hingga tingkat Doktor (S3). Data ini disajikan dalam bentuk pie *chart* dan tabel di bawah ini:

Gambar 4.2
Pie Chart Pendidikan Terakhir



Tabel 4.2
Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
SMP atau setara	1	0.4%	0.4%
SMA atau setara	47	20.7%	21.1%
Diploma	33	14.5%	35.7%
Sarjana (S1)	136	59.9%	95.6%
Magister (S2)	8	3.5%	99.1%
Doktor (S3)	2	0.9%	100%
Total	227	100%	

Tabel dan *pie chart* menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 136 orang (59,9%), diikuti oleh SMA atau setara sebanyak 47 orang (20,7%), Diploma sebanyak 33 orang (14,5%), Magister sebanyak delapan orang (3,5%), Doktor sebanyak dua orang (0,9%), dan SMP atau setara sebanyak satu orang (0,4%). Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa banyak responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi.

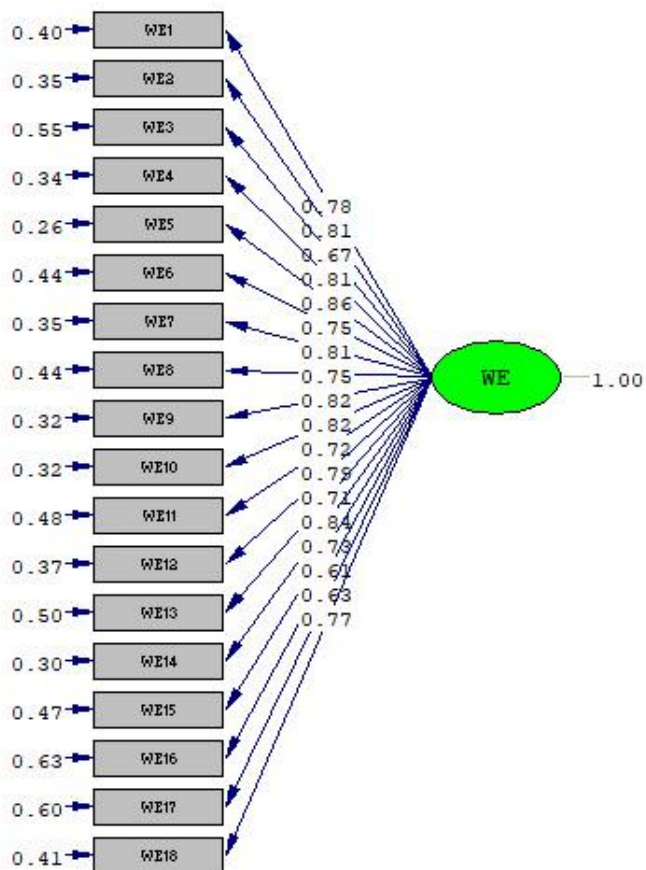
4.2. Analisis Kuantitatif

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Proses analisis validitas data menggunakan perangkat lunak LISREL versi 8.80 dengan kriteria nilai *loading factor* > 0.5 . Berikut output diagram *path* pada Lisrel 8.80:

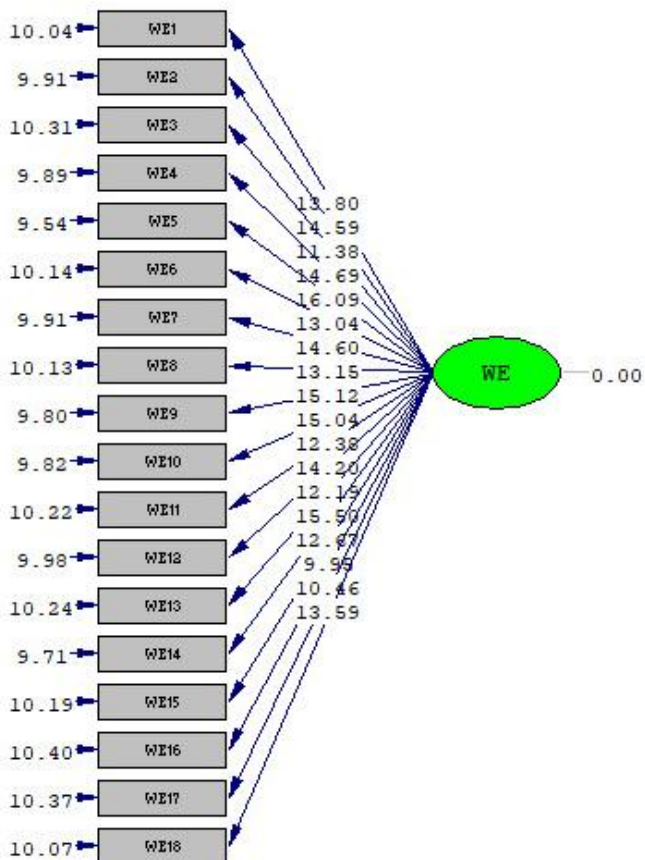
Gambar 4.3

Diagram Path CFA Work Engagement (Standardized Solution)



Gambar 4.4

Diagram Path CFA Work Engagement (T-value)



Tabel 4.3
Hasil Analisis Validitas Variabel Work Engagement

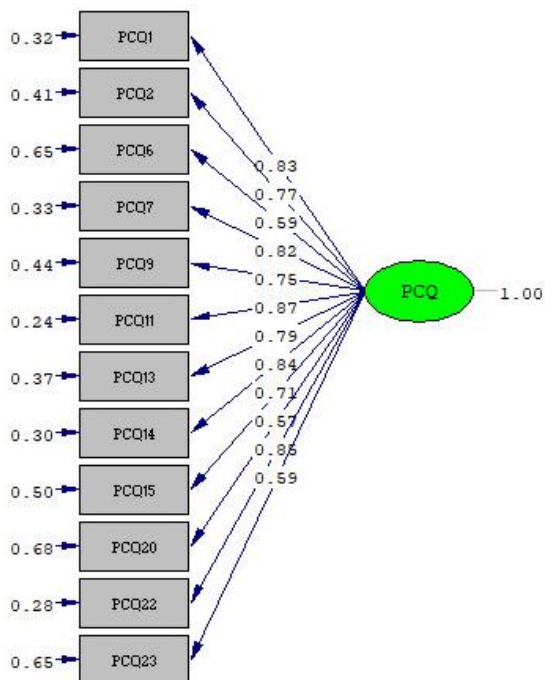
Item	Loading Factor	T-Value	Ket
WE1	0.78	13.80	Valid
WE2	0.81	14.59	Valid
WE3	0.67	11.38	Valid
WE4	0.81	14.69	Valid
WE5	0.86	16.09	Valid
WE6	0.75	13.04	Valid
WE7	0.81	14.60	Valid
WE8	0.75	13.15	Valid
WE9	0.82	15.12	Valid
WE10	0.82	15.04	Valid
WE11	0.72	12.38	Valid
WE12	0.79	14.20	Valid
WE13	0.71	12.19	Valid
WE14	0.84	15.50	Valid
WE15	0.73	12.67	Valid
WE16	0.61	9.95	Valid
WE17	0.63	10.46	Valid
WE18	0.77	13.59	Valid

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* pada pengujian *work engagement* tersebut melebihi 0.5. Dengan demikian, 18 item yang digunakan untuk mengukur *work*

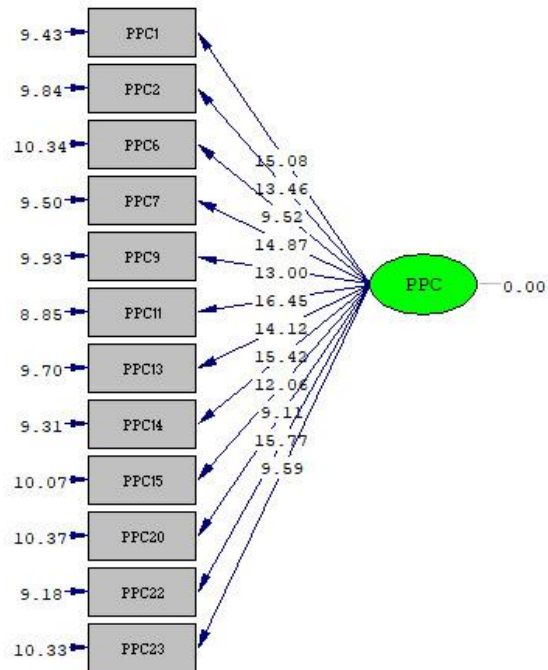
engagement dapat dikatakan valid dan signifikan semua terhadap *work engagement*.

Gambar 4.5

*Diagram Path CFA Psychological Capital
(Standardized Solution)*



Gambar 4.6
Diagram Path CFA Psychological Capital
(T-value)



Tabel 4.4
Hasil Analisis Validitas Variabel Psychological Capital

Dimensi	Item	Loading Factor	T-Value	Ket
<i>Self efficacy</i>	PPC1	0.83	15.08	Valid
	PPC2	0.77	13.46	Valid
	PPC6	0.59	09.52	Valid
	PPC7	0.82	14.87	Valid
<i>Optimism</i>	PPC9	0.75	13.00	Valid
	PPC11	0.87	16.45	Valid
	PPC13	0.79	14.12	Valid
<i>Hope</i>	PPC14	0.84	15.42	Valid
	PPC15	0.71	12.06	Valid
	PPC20	0.57	09.11	Valid
<i>Resiliency</i>	PPC22	0.85	15.77	Valid
	PPC23	0.59	09.59	Valid

Tabel di atas merupakan hasil pengujian kedua uji validitas variabel *psychological capital* setelah mengeliminasi 11 item yang tidak valid (PPC3, PPC4, PPC5, PPC8, PPC10, PPC12, PPC16, PPC17, PPC18, PPC19, dan PPC21) pada pengujian pertama. Setelah mengeliminasi item-item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang, hasil uji validitas variabel *psychological capital* kedua pada tabel di atas menunjukkan terdapat 12 item yang dianggap valid. Item-item tersebut memiliki nilai loading faktor yang lebih besar dari 0.5.

Reliabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan dua kriteria, yaitu *Composite Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE). Untuk dianggap baik, tingkat reliabilitas harus memenuhi kriteria dengan nilai $CR > 0.70$ dan nilai $VE > 0.50$.

Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa variabel *work engagement* dan variabel *psychological capital* memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai $VE > 0.50$ dan $CR > 0.70$ seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	VE	CR	Ket
<i>Work Engagement</i>	0.58	0.96	Reliabel
<i>Psychological Capital</i>	0.57	0.94	Reliabel

4.2.2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan deskripsi berdasarkan nilai minimum, maksimum, *range*, standar deviasi, dan *mean*. Data ini berasal dari dua instrumen pengukuran, yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dan *Psychological Capital Questionnaire-24* (PCQ-24), yang terbagi menjadi empat sub skala, yakni *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Analisis data tersebut akan memberikan gambaran yang komprehensif terkait variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian ini. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Mean	Skor		SD
			Min	Max	
<i>Work</i>	227	55,49	22	68	11,242
<i>Engagement</i>					
<i>Self-Efficacy</i>	227	6,,97	3	12	2,268
<i>Optimism</i>	227	7,43	3	12	2,536
<i>Hope</i>	227	7,15	3	12	2,427
<i>Resiliency</i>	227	6,54	3	12	2,121

Keterangan:

N = Jumlah Subjek

Mean = Rata-rata

Min = Skor terendah

Max = Skor tertinggi

SD = Standar Deviasi

4.2.3. Kategorisasi Hasil Penelitian

Dari analisis data deskriptif, dapat dilakukan pengelompokan dua variabel penelitian ke dalam kategori yang spesifik. Menurut Azwar (2015), kategori data dalam konteks penelitian digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok berjenjang berdasarkan ukuran kontinum yang diukur. Dengan demikian, pengkategorian ini memungkinkan analisis yang lebih terstruktur dan sistematis terhadap data penelitian.

Kategorisasi dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

- Tinggi, jika $X \geq \text{Mean} + 1\text{SD}$

- Sedang, jika $\text{Mean} - \text{SD} \leq X < \text{Mean} + \text{SD}$
- Rendah, jika $X < \text{Mean} - \text{SD}$

a. *Work Engagement*

Peneliti melakukan proses kategorisasi skor *work engagement* berdasarkan nilai mean dan standar deviasi. Proses ini dilakukan guna memahami tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan dalam penelitian ini.

Tabel 4.7
Kategorisasi Skor Work Engagement

Kategori	Skor	N	%
Rendah	$X < 44.248$	39	17,2%
Sedang	$44.248 \leq X < 66.732$	183	80,6%
Tinggi	$X \geq 66.732$	5	2,2%
Total		227	100%

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari tabel, dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah responden terbanyak sebesar 80,6% terletak pada kategori sedang, yakni dengan skor antara $44.248 \leq X < 66.732$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan dalam penelitian ini cenderung berada pada tingkat sedang.

b. *Self-efficacy*

Proses kategorisasi skor *self-efficacy* dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan analisis nilai mean dan standar deviasi. Tujuannya adalah untuk memperoleh tingkat *self-efficacy* karyawan yang menjadi subjek penelitian.

Tabel 4.8
Kategorisasi Skor Self-Efficacy

Kategori	Skor	N	%
Rendah	$X < 4.701$	35	15,4%
Sedang	$4.701 \leq X < 9.238$	158	69,6%
Tinggi	$X \geq 9.238$	34	15%
	Total	227	100%

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari tabel, dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah responden terbanyak sebesar 69,6% terletak pada kategori sedang, yakni dengan skor antara $4.701 \leq X < 9.238$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *self-efficacy* karyawan dalam penelitian ini cenderung berada pada tingkat sedang.

c. *Optimism*

Penelitian ini menggunakan analisis nilai mean dan standar deviasi untuk mengkategorikan skor *optimism*. Tujuannya adalah untuk memperoleh tingkat optimis yang dimiliki karyawan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Kategorisasi Skor Optimism

Kategori	Skor	N	%
Rendah	$X < 4.894$	39	17,2%
Sedang	$4.894 \leq X < 9.966$	131	57,7%
Tinggi	$X \geq 9.966$	57	25,1%
	Total	227	100%

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari tabel, dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah responden terbanyak sebesar 57,7% terletak pada kategori sedang, yakni dengan skor antara $4.894 \leq X < 9.966$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *optimism* karyawan dalam penelitian ini cenderung berada pada tingkat sedang.

d. *Hope*

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis nilai mean dan standar deviasi untuk mengkategorikan skor *hope*. Tujuannya adalah untuk memperoleh tingkat *hope* yang dimiliki oleh karyawan yang menjadi subjek penelitian.

Tabel 4.10
Kategorisasi Skor Hope

Kategori	Skor	N	%
Rendah	$X < 4.723$	40	17,6%
Sedang	$4.723 \leq X < 9.577$	141	62,1%
Tinggi	$X \geq 9.577$	46	20,3%
Total		227	100%

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari tabel, dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah responden terbanyak sebesar 62,1% terletak pada kategori sedang, yakni dengan skor antara $4.723 \leq X < 9.577$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *hope* karyawan dalam penelitian ini cenderung berada pada tingkat sedang.

e. *Resiliency*

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis mean dan standar deviasi untuk mengkategorikan skor *resiliency*. Tujuannya

adalah untuk mengetahui tingkat ketahanan yang dimiliki oleh karyawan yang menjadi subjek penelitian.

Tabel 4.11
Kategorisasi Skor Resiliency

Kategori	Skor	N	%
Rendah	$X < 4.419$	40	17,6%
Sedang	$4.419 \leq X < 8.661$	138	60,8%
Tinggi	$X \geq 8.661$	49	21,6%
Total		227	100%

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari tabel, dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah responden terbanyak sebesar 60,8% terletak pada kategori sedang, yakni dengan skor antara $4.419 \leq X < 8.661$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *resiliency* karyawan dalam penelitian ini cenderung berada pada tingkat sedang.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Model regresi dianggap baik jika data penelitian tidak mengalami penyimpangan dari asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 26.

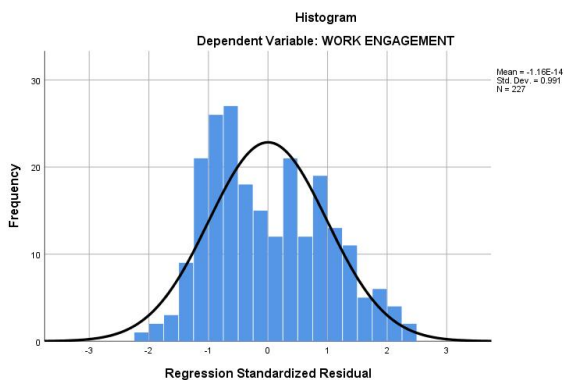
a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi yang mengikuti pola normal atau tidak. uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik P-P plot, serta diperkuat dengan uji statistik menggunakan uji *Chi-Square*. Grafik histogram dan grafik P-P plot digunakan untuk memvisualisasikan distribusi data dan

melihat apakah data mengikuti pola normal. Sementara itu, uji *Chi-Square* digunakan untuk menguji secara statistik apakah data tersebut benar-benar berasal dari distribusi normal.

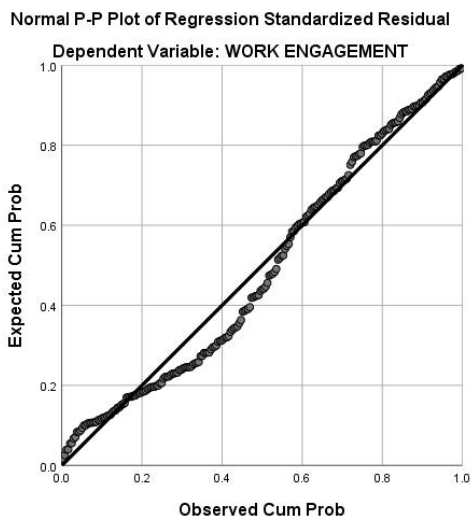
Gambar 4.7

Uji Normalitas dengan Histogram



Gambar 4.8

Uji Normalitas dengan P-P Plot



Hasil analisis uji normalitas menggunakan grafik histogram dan P-P Plot menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Grafik histogram

menunjukkan bentuk yang simetris dan berbentuk lonceng, yang merupakan karakteristik dari distribusi normal. Selain itu, titik-titik data pada P-P Plot tersebar secara homogen di sekitar garis diagonal, menunjukkan konsistensi dengan distribusi normal.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Chi-Square

<i>Chi-Square</i>	<i>df</i>	<i>Asymp. Sig</i>	Ket
4.780	221	1.000	Normal

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa residual data secara signifikan mengikuti distribusi normal, dengan nilai sig *Chi-Square* sebesar 1.000 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual data terdistribusi secara normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna dalam mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam data.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

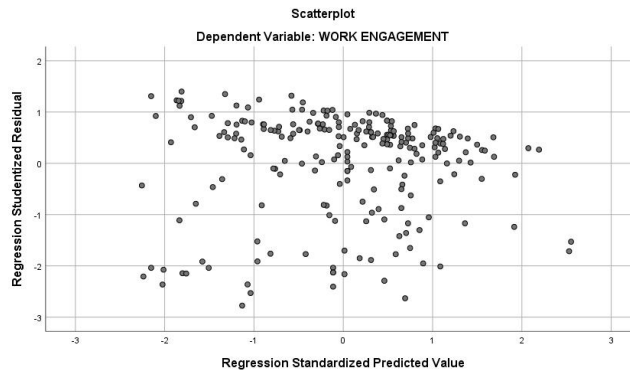
Variabel	Tolerance	VIF	Ket
<i>Self-efficacy</i>	0.301	3.323	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Optimism</i>	0.273	3.664	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Hope</i>	0.234	4.265	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Resiliency</i>	0.380	2.634	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dari hasil analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam model penelitian ini menunjukkan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas yang signifikan dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, variabel-variabel X dalam model penelitian ini tidak memiliki hubungan korelasi yang kuat dan tidak memberikan kontribusi yang berlebihan terhadap variasi yang sama.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi apakah terdapat heteroskedastisitas antara pengamatan dalam model regresi.

Gambar 4.9

Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Berdasarkan analisis pada grafik *scatterplot*, terlihat adanya kecenderungan pola yang acak dan distribusi titik yang merata di sekitar nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat bukti signifikan yang mendukung adanya heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara masing-masing variabel X dengan variabel Y. Uji Linearitas dapat dilakukan dengan pemeriksaan nilai signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Ket
<i>Self-efficacy</i>	1.360	0.378	Linear
<i>Optimism</i>	3.265	0.067	Linear
<i>Hope</i>	1.635	0.279	Linear
<i>Resiliency</i>	2.246	0.152	Linear

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa nilai p (sig) *deviation from linearity* semua variabel > 0.05 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi secara linear dengan baik.

4.2.5. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, dilakukan uji hipotesis untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial (uji T) dan secara simultan (uji F). Data yang diperoleh dari 227 responden kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

a. Uji T

Dalam melakukan uji T parsial, pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (sig). Pada penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *p-value* (sig) $> H_0$, maka hipotesis nol diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh

signifikan antara masing-masing variabel independen dengan *work engagement*.

- Jika nilai *p-value* (*sig*) $\leq H_0$, maka hipotesis nol ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen dengan *work engagement*.

Hasil uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	Beta	t	Sig	Ket
<i>Self-efficacy</i>	0.048	1.066	0.288	Tidak Berpengaruh
<i>Optimism</i>	0.510	11.486	0.000	Berpengaruh Positif
<i>Hope</i>	-0.395	-7.982	0.000	Berpengaruh Negatif
<i>Resiliency</i>	-1.136	-27.998	0.000	Berpengaruh Negatif

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, dapat disimpulkan pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

1) Pengujian *self-efficacy* terhadap *work engagement*

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *self-efficacy* adalah 0.288. Karena nilai Sig tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan kata lain, tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh signifikan dari *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

2) Pengujian *optimism* terhadap *work engagement*

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *optimism* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *optimism* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *optimism* < 0.05 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat bukti yang cukup untuk menerima hipotesis alternatif (H_2) dan menolak hipotesis nol (H_0). Dalam konteks ini, terdapat pengaruh signifikan antara *optimism* dan *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

3) Pengujian *hope* terhadap *work engagement*

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *hope* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

H_0 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *hope* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

Berdasarkan analisis tabel, ditemukan bahwa nilai signifikansi dari *hope* adalah sebesar 0.000. Karena nilai $sig < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain, terdapat pengaruh signifikan dari *hope* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

4) Pengujian *resiliency* terhadap *work engagement*

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *resiliency* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

H_4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *resiliency* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

Berdasarkan analisis tabel, didapatkan bahwa nilai signifikansi dari variabel *resiliency* sebesar $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat bukti yang signifikan untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_4). Dalam konteks ini, terdapat pengaruh yang signifikan dari *resiliency* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

b. Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk menguji secara simultan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dalam

uji F, penelitian ini akan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *p-value* (sig) > H_0 , maka hipotesis nol diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara simultan dengan *work engagement*.
- Jika nilai *p-value* (sig) $\leq H_0$, maka hipotesis nol ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara simultan dengan *work engagement*.

Berikut ini adalah hasil uji F yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)

	F	Sig	Ket
<i>Regression</i>	2520.63	0.000	Berpengaruh

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *psychological capital* (*self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*) terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

H_5 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *psychological capital* (*self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*) terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat bukti yang cukup untuk menerima hipotesis alternatif. Artinya, *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* yang merupakan dimensi dari *psychological capital*

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh *Psychological Capital (Self-Efficacy, Optimism, Hope, dan Resiliency secara Parsial)* terhadap *Work Engagement*

Self-efficacy pada karyawan menunjukkan kemampuan dalam mengarahkan motivasi, menggunakan pengetahuan yang dimiliki, dan melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya (Bandura, 1997). Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi dapat mandiri dalam pengembangan diri dan efektif dalam menyelesaikan tugas, sehingga cenderung lebih termotivasi untuk melibatkan diri secara aktif dalam pekerjaan mereka (Feist & Feist, 2010).

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa tinggi rendahnya *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*. Hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya faktor-faktor lain seperti etos kerja dan kecenderungan karakter untuk menghindari kerja keras dan mencari kenyamanan dalam diri *strawberry generation* yang dapat juga memiliki peran dalam menentukan tingkat keterlibatan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyadi & Jadmiko (2023) bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa faktor lain seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada pegawai PDAM Tirta Khyangan Kota Sungai Penuh.

Di sisi lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *optimism*, *hope*, dan *resiliency* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

work engagement. Meskipun demikian, tidak semua pengaruh yang ditemukan merupakan pengaruh positif. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan pengaruh negatif dari *hope* dan *resiliency* terhadap *work engagement*.

Optimism memperlihatkan cara karyawan menginterpretasikan kejadian positif sebagai hasil dari diri mereka sendiri, sehingga membantu mereka dalam melihat masalah sebagai peluang pertumbuhan (Luthans et al., 2007). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azzahra & Budiman (2022) yang menemukan bahwa *optimism* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Semakin tinggi tingkat *optimism* yang dimiliki karyawan, maka keterlibatan dalam pekerjaan mereka akan semakin tinggi. Hal ini semakin didukung oleh karakteristik positif yang dimiliki *strawberry generation* pada penelitian ini, seperti kreatif, inovatif, dan berani mengambil resiko, sehingga tingginya *optimism* dapat lebih meningkatkan keterlibatan mereka dalam tugas-tugas pekerjaan.

Hope muncul sebagai hasil dari interaksi antara kekuatan keinginan dan perencanaan yang terarah untuk mencapai tujuan (Luthans et al., 2007). Pada umumnya, hal ini dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* secara positif. Karyawan dengan tingkat *hope* yang tinggi akan memiliki motivasi yang kuat sehingga dapat membentuk komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Keadaan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrian & Hastjarjo (2014) terhadap karyawan perusahaan perkebunan yang menemukan bahwa tinggi rendahnya tingkat *hope* secara positif mempengaruhi *work engagement*.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan hal berbeda dari penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, tingkat *hope* yang terlalu tinggi dapat memiliki dampak negatif terhadap *work engagement*. Hal ini dapat dilihat dari nilai T hitung yang dihasilkan sebesar -7.982 dan nilai koefisien beta sebesar -0.395. Karyawan *strawberry generation* dengan harapan yang sangat tinggi dan mengharapkan hasil instan dapat mengalami kekecewaan dan kehilangan semangat saat harapan tidak terpenuhi, sehingga dapat mengakibatkan penurunan dalam keterlibatan kerja.

Kemudian, *resiliency* memperlihatkan keterampilan untuk pulih dan mengatasi tantangan maupun kegagalan dengan tenang dan emosi yang seimbang (Luthans et al., 2007). Secara umum, hal tersebut juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap tingkat keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *resiliency* tinggi dapat mengelola stres dengan baik, sehingga tetap fokus dan terlibat penuh dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azzahra & Budiman (2022) menunjukkan bahwa *resiliency* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian tersebut merupakan pengaruh positif, sedangkan dalam penelitian ini justru sebaliknya.

Hal ini dibuktikan dengan uji statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai T hitung yang dihasilkan adalah -27.998 dan nilai koefisien beta adalah -1.136. Hal ini dapat memberi kesimpulan bahwa pengaruh yang ditemukan merupakan pengaruh negatif. Artinya, pada karyawan *strawberry generation*, tingkat *resiliency* yang tinggi justru memiliki dampak negatif terhadap *work engagement*. Karyawan generasi ini cenderung sensitif terhadap

tekanan dan mudah merasa jenuh, sehingga dapat menghambat keterlibatan kerja mereka.

Dengan demikian, karakteristik dan preferensi budaya dari *strawberry generation* memainkan peran krusial dalam hasil penelitian ini.

Selain itu, perbedaan profil responden yang signifikan seperti status pernikahan hingga tingkat pendidikan juga dapat memengaruhi hasil dalam penelitian ini. Karyawan yang belum menikah, sudah menikah hingga bercerai memiliki tanggung jawab dan masalah pribadi yang berbeda. Karyawan yang belum menikah mungkin dapat lebih fokus pada pekerjaan, sedangkan yang sudah menikah atau bercerai dapat memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih kompleks. Kemudian, karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda akan memiliki pengalaman, pengetahuan, dan sikap yang berbeda. Karyawan dengan pendidikan tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan karena memiliki pengetahuan yang lebih luas. Sementara itu, karyawan dengan pendidikan rendah mungkin membutuhkan lebih banyak dukungan dalam menghadapi masalah.

4.3.2. Pengaruh *Psychological Capital (Self-Efficacy, Optimism, Hope, dan Resiliency secara Simultan)* terhadap *Work Engagement*

Psychological capital mempengaruhi *work engagement* melalui mekanisme seperti motivasi, persepsi terhadap tantangan, kemampuan mengatasi stres, dan keyakinan pada kemampuan pribadi. Karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung mampu mengelola stres dengan baik, sehingga mereka tetap fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya tingkat *psychological capital* yang tinggi, karyawan tersebut

memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan, persepsi positif terhadap tantangan yang dihadapi, serta keyakinan yang tinggi pada kemampuan diri sendiri. Hal ini berdampak positif pada tingkat *work engagement* yang tinggi, di mana karyawan merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil uji F, ditemukan bahwa sub variabel *psychological capital* seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05). Persentase tinggi sebesar 97,8% menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam *work engagement*. Dengan demikian, tingkat *psychological capital* yang tinggi pada karyawan dapat menjaga mereka tetap fokus sehingga dapat semakin terlibat dalam pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septianto (2022) juga mengungkapkan adanya pengaruh signifikan dari *psychological capital* terhadap tingkat *work engagement* pada karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara tingkat *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan dengan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation* sebagai berikut:

- 1) *Self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
- 2) *Optimism* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
- 3) *Hope* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
- 4) *Resiliency* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.
- 5) *Psychological capita* secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan *strawberry generation*.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi. Berikut adalah penjelasannya:

- 1) Sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang mudah ditemukan, seperti individu-individu yang berada di

sekitar peneliti. Hal ini menghasilkan keterbatasan dalam generalisasi hasil analisis terhadap seluruh populasi karyawan.

- 2) Dalam proses pengambilan data, terdapat fenomena di mana informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner tidak selalu mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya.
- 3) Responden dalam penelitian ini memiliki variasi status pernikahan dan pendidikan, hal tersebut dapat memunculkan kompleksitas dalam analisis data dikarenakan adanya perbedaan latar belakang sosial dan pendidikan responden.

5.3. Saran-saran

- a. Bagi peneliti selanjutnya
 - 1) Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel sehingga dapat meningkatkan generalisabilitas temuan penelitian terhadap populasi yang lebih luas.
 - 2) Selain menggunakan kuesioner, peneliti juga dapat mempertimbangkan metode pengambilan data lainnya seperti wawancara, observasi, atau studi kasus. Diversifikasi metode pengambilan data dapat memberikan sudut pandang yang lebih komprehensif dalam memahami fenomena yang diteliti.
 - 3) Dalam penelitian berikutnya, peneliti dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk memastikan kejujuran responden, seperti menggunakan teknik pengumpulan data yang anonim atau mengadopsi metode triangulasi untuk memverifikasi hasil.

- 4) Penelitian ini dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjutan dengan fokus yang lebih mendalam pada faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman responden seperti latar belakang sosial dan pendidikan.
- b. Bagi organisasi
- 1) Penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengembangan *optimism* pada karyawan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan agar tetap optimis dan dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan workshop yang fokus pada peningkatan *optimism*, membentuk program kesehatan mental dan kebugaran, juga membangun budaya kerja yang positif dan inklusif.
 - 2) Meskipun *resiliency* dan *hope* berpengaruh negatif, organisasi juga perlu memperhatikan karyawan yang mungkin kurang resilient atau memiliki harapan rendah, agar dapat memberikan dukungan dan pelatihan yang sesuai. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan membuat program pengembangan diri peningkatan resiliensi dan harapan, serta mengadakan sesi konseling dan *coaching* untuk karyawan yang mungkin mengalami kendala dalam hal resiliensi dan harapan.
 - 3) Terakhir, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan dan nilai-nilai *generasi strawberry*. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan program kerja yang fleksibel, memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi,

serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aulia, A. (2016). Emotional Intelligence, Work Engagement, and Organizational Commitment of Indonesian Army Personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 31(3), 124–131. <https://doi.org/10.24123/aipj.v31i3.571>
- Aulia, A. (2018). *Keterikatan Kerja Ditinjau dari Cinta Pekerjaan, Efikasi Diri dan Perceived Organizational Support*. Tesis. Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.
- Aulia, S., Meilani, T., & Nabillah, Z. (2022). Strawberry Generation: Dilematis Keterampilan Mendidik Generasi Masa Kini. *Jurnal Pendidikan*, 31(2), 237. <https://doi.org/10.32585/jp.v31i2.2485>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.12>
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar Offset: Yogyakarta.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Azzahra, S., & Budiman, A. (2022). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Crew Outlet. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 115-122.
- Bailey, C., Froggatt, K., Field, D., & Krishnasamy, M. (2002). The Nursing Contribution to Qualitative Research in Palliative Care 1990-1999: A Critical Evaluation. *Journal of Advanced Nursing*, 40(1), 48– 60. <https://doi:10.1046/j.1365-2648.2002.02339.x>
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands- Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2). 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Benard, B. (2004). *Resiliency What We Have Learned*. San Francisco : Wested.
- Benthal, P., Wellins, R.S., and Phelps, M. (2006). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Development Dimensions International, Inc.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability from Positive Psychological Traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods (Twelfth Edition)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J.W. (2014). *Desain Penelitian: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran (Edisi ke-4)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th ed.)*. Boston, MA: Pearson.
- Daft, L. R. (2018). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Faktor Modal Psikologis, Karakteristik Entrepreneur, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Karakteristik UKM terhadap Perkembangan Usaha Pedagang di Pasar Tradisional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 29–40.
- Febrian, A., & Hastjarjo, D. (2014). *Pengaruh Meaningful Work, Harapan, Dan Kemembalan terhadap Work Engagement*. Thesis. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty (1st ed)*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian (Edisi Ketujuh)*. Jakarta: SalembaHumanika.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education (8th ed)*. McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.
- Gallup. (2017). *State of the Global Workplace*. In Employee Engagement Insightsfor Business Leaders Worldwide. Washington : Gallup Press.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ketiga)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Born and Bred to Burnout: A Life-Course View and Reflections on Job Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 354–364. <https://doi.org/10.1037/ocp0000053>
- Hapsari, S., Meilani, T., & Nabillah, Z. (2021). Strawberry generation: dilematis keterampilan mendidik generasi masa kini. *Jurnal Pendidikan*, 31(2), 237-244.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Ilmu.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200>
- Hedissa, A. T., Sukhirman, I., & Supandi, A. (2012). Hubungan Psychological Capital dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polri yang Sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 1–8.
- Hewitt, A. (2008). *Leadership Opportunities: Increased Bottom Line Results Through Improve Staff Engagement*. Modul.
- Jiaren, Z. (2011, 24 April). 草莓族 . China News Service. <https://www.chinanews.com.cn/hb/2011/04-26/2999796.shtml>. Diakses pada 23 November 2023.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kasali, R. (2018). *Strawberry Generation*. Mizan.
- Lehoczky, M. H. (2013). The Socio-Demographic Correlations of Psychological Capital. *European Scientific Journal*, 9(29), 26–42.

- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan Psycap dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 223-244.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Maharani, A. C. (2021). The Influence of Excessive Use of Social Media. *Indonesian Journal of Social Sciences*, 13(1), 11. <https://doi.org/10.20473/ijss.v13i1.26351>
- Manurung, A. D. R. (2016). *Alat Ukur Skala Positive Psychology Capital*. Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture Employee Engagement with The Principles of RESPECT*. McGraw
- Mase, A. J., & Tyokya, T. L. (2014). Resiliency and Organizational Trust as Correlates of Work Engagement Among Health Workers in Makurdi Metropolis. *European Journal of Business and Management*, 6(39), 86-93.
- Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. (2002). Resiliency in Development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74–88). Oxford University Press.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal

- Study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, Z. (2012). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Diakses pada 23 November 2023.
<http://eprints.unisbank.ac.id/464/1/ARTIKEL-55.pdf>
- Muljono, Pudji. (2002). *Penyusunan dan Pengembangan Instrumen Penelitian*. Jakarta: Lokakarya Peningkatan Suasana Akademik Jurusan Ekonomi FISUNJ.
- Mulyadi, A.Z., & Jadmiko, P. (2023). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja pada PDAM Thirta Khayangan Sungai Penuh. *Kumpulan Executive Summary Mahasiswa Prodi Manajemen Wisuda ke 80 Tahun 2023*, 23(2).
- Nafei, W. (2014). The Effects of Job Embeddedness on Organizational Cynicism and Employee Performance: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(1), 8–25. <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n1p8>
- Nordin, N. A., A Rashid, Y. K., Panatik, S. A., & A Rashid, A. H. (2019). Relationship between Psychological Capital and Work Engagement. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 6–12.
<https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1115>
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192-202.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A

- Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Pratiwi, F. S. (2024, Feb 7). *Data Proporsi Buruh di Indonesia dengan Upah di Bawah UMP pada Agustus 2018-Agustus 2023*. Retrieved from <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/data-proporsi-buruh-di-indonesia-dengan-upah-di-bawah-ump-pada-agustus-2018agustus-2023>
- Purusottama, A., Ardianto, A., & Kadarusman, Y. B. (2022). A Different Magnitude of SME Business Model Innovation: A Lesson From The Pandemic. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 8(2), 182–194. <https://doi.org/10.17358/ijbe.8.2.182>
- Putra, R. S. (2018). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 67–73. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4529>
- Rastati, R. (2018). Media Literasi bagi Digital Natives: Perspektif Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Kwangsan*, 6(1), 60-73. <https://doi.org/10.31800/jtp.kw.v6n1.p60--73>
- Reena, K. (2023). *Strawberry tribe, moonlight clan: China's youths have many nicknames — and they reveal a massive socio-economic gap between generations*. Business Insider. <https://www.businessinsider.com/chinese-millennial-nicknames-generation-socioeconomic-gap-strawberry-tribe-2023-4>. Diakses pada 23 November 2023.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resiliency factor: 7 essential skills forovercoming life's inevitable obstacles*. Broadway books.

- Robbins , S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. UK: Pearson Higher Education.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and Measuring Work for Engagement: Bringing Clarity to The Concept. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. (pp. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- 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*, 33(5), 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Lez-Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>

- Schulman, P. (1999). Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity. *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 19(1), 31-37.
- Seligman, M. E. (2011). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Knopf Doubleday Publishing Group.
- Septianto, M. A. (2022). *Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement Karyawan Tugu Media Group*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Soleha, N., Muttaqin, G. F., & Tamsil, L. (2013). The Effect of Budgetary Participation on Job Performance with Psychological Capital and Organizational Commitment as An Intervening Variable (Empirical Study on Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Districts of Lebak). *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XVI ± Manado*.
- Snyder, C. R. (2000). The Past and Possible Futures of Hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 11–28. <https://doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.11>
- Snyder, C. R. (2002). Target Article: Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Stajkovic, A. D. (2006). Development of A Core Confidence-Higher Order Construct. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208–1224. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1208>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Supia, I., Hadi, C., & Fajrianti, F. (2023). Nilai Personal pada Stay Employee Angkatan Kerja Generasi Milenial dan Generasi Z:


- Studi pada Posisi Marketing di Salah Satu Bank Swasta di Indonesia. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(2), 385–392. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v9i2.2721>
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 54–68). Psychology Press.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Wulandari, P., & Gustomo, A. (2011). Analisis Pengaruh terhadap Tingkat Engagement Dosen Institut Teknologi Bandung. *Journal Manajemen Teknologi*, 10(3), 281-298.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resiliency. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Youssef, C.M., & Luthans, F. (2005). Resiliency Development of Organizations, Leaders and Employees: Multi-Level Theory Building for Sustained Performance. In: Gardner, W., Avolio, B. and Walumbwa F., Eds., *Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects and Development*, Elsevier, Oxford, 303-343.

Zhao, Z., & Hou, J. (2009). The study on psychological capital development of intrapreneurial team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35–40.

草莓族 . (2023, November 23). Di Baidu.com.
<https://baike.baidu.com/item/草莓族>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian



Kuesioner Penelitian Skripsi

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hallo, Teman-teman.

Salam hormat,
 Saya Farihatul Khoiriah mahasiswa Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia (UNUSIA) sedang melakukan penelitian untuk penyusunan Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku kerja pada karyawan.

Untuk tercapainya tujuan tersebut, peneliti membutuhkan kesediaan teman-teman yang memenuhi kriteria untuk menjadi responden dan memberikan informasi sesuai dengan yang dirasakan atau dialami. Berikut kriteria yang dibutuhkan:

- Bekerja sebagai Karyawan
- Bekerja di tempat saat ini minimal 1 tahun
- Kelahiran tahun 1981 s.d 2004

Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian, yaitu tentang diri responden, tingkat keterlibatan kerja (*work Engagement*), dan modal psikologis (*psychological capital*). Jawaban teman-teman sangat berharga bagi peneliti dalam menjalankan penelitian ini.

Pengisian kuesioner ini memerlukan waktu 10 s.d 15 menit pada setiap bagian. Peneliti mengharapkan partisipasi aktif dan jujur dari teman-teman. Semua informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini. Terima kasih banyak atas partisipasi dan dukungan teman-teman! Silahkan mulai mengisi kuesioner ini dengan semangat dan antusias. Jika teman-teman memiliki pertanyaan atau kekhawatiran, jangan ragu untuk menghubungi peneliti melalui:


WA: 085640995153
 Email: farihatul24@gmail.com


Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi dunia kerja.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Salam hangat,
 Peneliti

fey.bydrw@gmail.com [Ganti akun](#)

 Tidak dibagikan



* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Inform Consent
 Sehubungan dengan etika penelitian, pengisian kuesioner ini dilakukan apabila teman-teman bersedia menjadi responden penelitian ini.

Saya menyatakan:

1. Bersedia mengisi kuesioner dalam pengambilan data penelitian yang dilakukan oleh Farihatul Khoiriah mahasiswa Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia.
2. Bersedia memberikan informasi dengan benar dan lengkap.
3. Mengetahui bahwa data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian saja.

*Pilih jawaban berikut untuk melanjutkan * pengisian kuesioner!*

Bersedia

Tidak bersedia

Berikutnya
Kosongkan formulir

Tentang Diri Responden	
<p>Nama/Inisial *</p> <p>Jawaban Anda</p>	<p>Jika Ya, apa pekerjaanmu saat ini? *</p> <p>Jawaban Anda</p>
<p>Jenis Kelamin *</p> <p><input type="radio"/> Perempuan</p> <p><input type="radio"/> Laki-laki</p>	<p>Sudah berapa lama kamu bekerja di tempat saat ini? *</p> <p><input type="radio"/> Kurang dari 1 tahun</p> <p><input type="radio"/> 1 tahun atau lebih</p>
<p>Tahun kelahiran *</p> <p>Jawaban Anda</p>	<p>Perasaan terluka secara emosional yang mudah kamu rasakan dalam dunia kerja: (dapat memilih lebih dari satu) *</p> <p><input type="checkbox"/> Kecewa</p> <p><input type="checkbox"/> Galau</p> <p><input type="checkbox"/> Insecure</p> <p><input type="checkbox"/> Yang lain:</p> <p>_____</p>
<p>Status pernikahan *</p> <p><input type="radio"/> Belum menikah</p> <p><input type="radio"/> Menikah</p> <p><input type="radio"/> Cerai</p>	<p>Tolong ceritakan pengalamanmu dalam menghadapi situasi atau konflik di tempat kerja. Bagaimana kamu mengatasi situasi tersebut? *</p> <p>Jawaban Anda</p>
<p>Pendidikan terakhir *</p> <p><input type="radio"/> SD atau setara</p> <p><input type="radio"/> SMP atau setara</p> <p><input type="radio"/> SMA atau setara</p> <p><input type="radio"/> Diploma</p> <p><input type="radio"/> Sarjana (S1)</p> <p><input type="radio"/> Magister (S2)</p> <p><input type="radio"/> Doktor (S3)</p>	<p>Apakah kamu pernah mengikuti pelatihan atau pengembangan diri untuk menunjang pekerjaanmu? *</p> <p><input type="radio"/> Ya</p> <p><input type="radio"/> Tidak</p>
<p>Apakah kamu bekerja saat ini? *</p> <p><input type="radio"/> Ya</p> <p><input type="radio"/> Tidak</p>	<p>Apakah kamu melihat masa depan di tempat kerja saat ini? Jika Ya, jelaskan rencana dan tujuan yang ingin kamu capai! *</p>

Work engagement (tingkat keterlibatan kerja)

Work engagement merupakan konstruk yang mencerminkan tingkat keikutsertaan, fokus, dan ketahanan yang tinggi dari individu.

Petunjuk Pengisian

Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan teliti.

Mohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaanmu secara objektif dengan memilih salah satu jawaban untuk setiap pernyataan yang menurutmu paling tepat.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

- Tidak Pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang melewati.

Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saya memandang pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Waktu terasa begitu cepat ketika saya bekerja *

- Tidak pernah
- Jarang

- Sering
- Selalu

Pada saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saya antusias dengan pekerjaan yang dilakukan *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saat bekerja, saya seakan lupa hal lain yang ada disekitar *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Pekerjaan ini menginspirasi saya *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saat bangun di pagi hari, saya merasa seperti akan pergi bekerja *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saya merasa senang ketika bekerja secara terus menerus *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saya bangga pada pekerjaan yang ini *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saya terlena dengan pekerjaan ini *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Bagi saya, pekerjaan ini menantang *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saya menikmati pekerjaan ini *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saya merasa sangat tangguh secara mental dengan pekerjaan ini *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saya merasa tidak dapat melepaskan diri dari pekerjaan ini *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Saya tetap bertahan di tempat kerja, bahkan ketika sesuatu terjadi di luar kehendak saya *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Pada saat libur, saya merindukan pekerjaan ini *

- Tidak pernah
- Jarang
- Sering
- Selalu

Psychological capital (modal psikologis)

Psychological Capital merupakan konstruk atau konsep psikologi positif yang dimiliki oleh seseorang.

Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan teliti.

Mohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaanmu secara objektif dengan memilih salah satu jawaban untuk setiap pernyataan yang menurutmu paling tepat. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

- STS = Sangat Tidak Sesuai
- TS = Tidak Sesuai
- S = Sesuai
- SS = Sangat Sesuai

Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

Saya berpikir positif dalam segala hal karena adanya pengharapan. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan saya. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai

- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya merasa kesulitan dalam menyusun indikator keberhasilan pribadi maupun tim yang ada di unit kerja. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya telah membuat perencanaan mengenai apa yang akan saya lakukan di masa pensiun nanti. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya merasa frustrasi ketika rencana yang sudah saya buat mengalami kegagalan. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya bisa beradaptasi dengan baik meski dalam situasi yang sulit. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya menginginkan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan saya. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya membutuhkan waktu untuk mengatasi kemarahan saya kepada seseorang. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya takut untuk berharap banyak ketika dihadapkan pada situasi yang rumit. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya merasa kewalahan dengan tugas-tugas di luar pekerjaan rutin saya. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki, dan bisa menjalankan tugas dengan baik. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai

- Sesuai
- Sangat sesuai

Saya pesimis dengan karir saya saat ini. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Setiap pekerjaan yang saya lakukan sekarang, bernilai dan bermakna. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Sudah terlambat bagi saya mengejar cita-cita masa muda. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Kesulitan dan rintangan masa lalu membuat saya menjadi pribadi yang lebih baik dalam bekerja. *

- Sangat tidak sesuai
- Tidak sesuai
- Sesuai
- Sangat sesuai

Sulit bagi saya untuk segera melupakan kejadian yang menyakitkan. *

Sangat tidak sesuai
 Tidak sesuai
 Sesuai
 Sangat sesuai

Masalah di tempat kerja dapat memengaruhi sikap saya sepanjang hari. *

Sangat tidak sesuai
 Tidak sesuai
 Sesuai
 Sangat sesuai

Saya tetap bersemangat bekerja sekalipun dalam situasi yang sulit. *

Sangat tidak sesuai
 Tidak sesuai
 Sesuai
 Sangat sesuai

Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan hidup pribadi dan pekerjaan saya. *

Sangat tidak sesuai
 Tidak sesuai
 Sesuai
 Sangat sesuai

Saya sulit memahami makna di balik masalah dan tantangan yang sedang saya hadapi. *

Sangat tidak sesuai
 Tidak sesuai

Sesuai
 Sangat sesuai

Saya yakin dapat menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan saya. *

Sangat tidak sesuai
 Tidak sesuai
 Sesuai
 Sangat sesuai

Dengan kompetensi yang saya miliki, saya yakin bisa berkembang dengan baik. *

Sangat tidak sesuai
 Tidak sesuai
 Sesuai
 Sangat sesuai

Saya merasa kompetensi yang saya miliki belum memadai. *

Sangat tidak sesuai
 Tidak sesuai
 Sesuai
 Sangat sesuai

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)




Lampiran 2: Item Skala *Work Engagement*

Kode	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
WE1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.				
WE2	Saya memandang pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna.				
WE3	Waktu terasa begitu cepat ketika saya bekerja.				
WE4	Pada saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat.				
WE5	Saya antusias dengan pekerjaan yang dilakukan.				
WE6	Saat bekerja, saya seakan lupa hal lain yang ada disekitar.				
WE7	Pekerjaan ini menginspirasi saya.				
WE8	Saat bangun di pagi hari, saya merasa seperti akan pergi bekerja.				
WE9	Saya merasa senang ketika bekerja secara terus menerus.				
WE10	Saya bangga pada pekerjaan yang ini.				
WE11	Saya terlena dengan pekerjaan ini.				
WE12	Saya bisa terus bekerja untuk				

	waktu yang sangat lama.				
WE13	Bagi saya, pekerjaan ini menantang.				
WE14	Saya menikmati pekerjaan ini.				
WE15	Saya merasa sangat tangguh secara mental dengan pekerjaan ini.				
WE16	Saya merasa tidak dapat melepaskan diri dari pekerjaan ini.				
WE17	Saya tetap bertahan di tempat kerja, bahkan ketika sesuatu terjadi di luar kehendak saya.				
WE18	Pada saat libur, saya merindukan pekerjaan ini.				

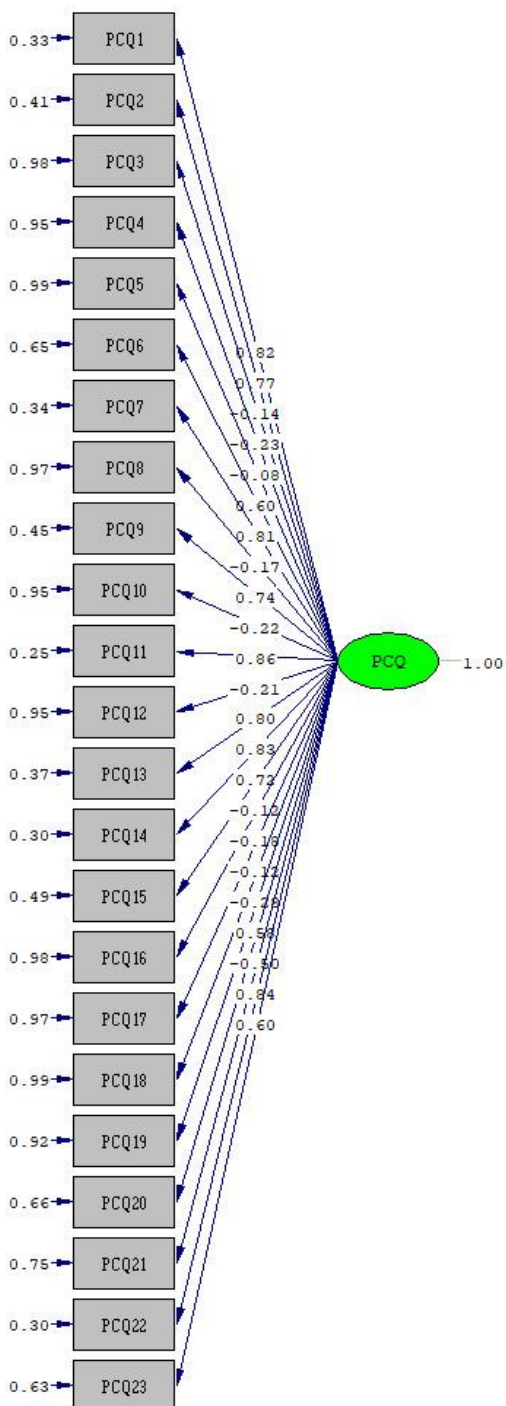
Lampiran 3: Item Skala *Psychological Capital*

Kode	Pernyataan	SS	S	TS	STS
PPC1	Saya berpikir positif dalam segala hal karena adanya pengharapan.				
PPC2	Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan saya.				
PPC3	Saya merasa kesulitan dalam menyusun indikator keberhasilan pribadi maupun tim yang ada di unit kerja.				
PPC4	Saya telah membuat perencanaan mengenai apa yang akan saya lakukan di masa pensiun nanti.				
PPC5	Saya merasa frustrasi ketika rencana yang sudah saya buat mengalami kegagalan.				
PPC6	Saya bisa beradaptasi dengan baik meski dalam situasi yang sulit.				
PPC7	Saya menginginkan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan saya.				
PPC8	Saya membutuhkan waktu untuk mengatasi kemarahan saya kepada seseorang.				
PPC9	Saya takut untuk berharap banyak ketika dihadapkan pada situasi				

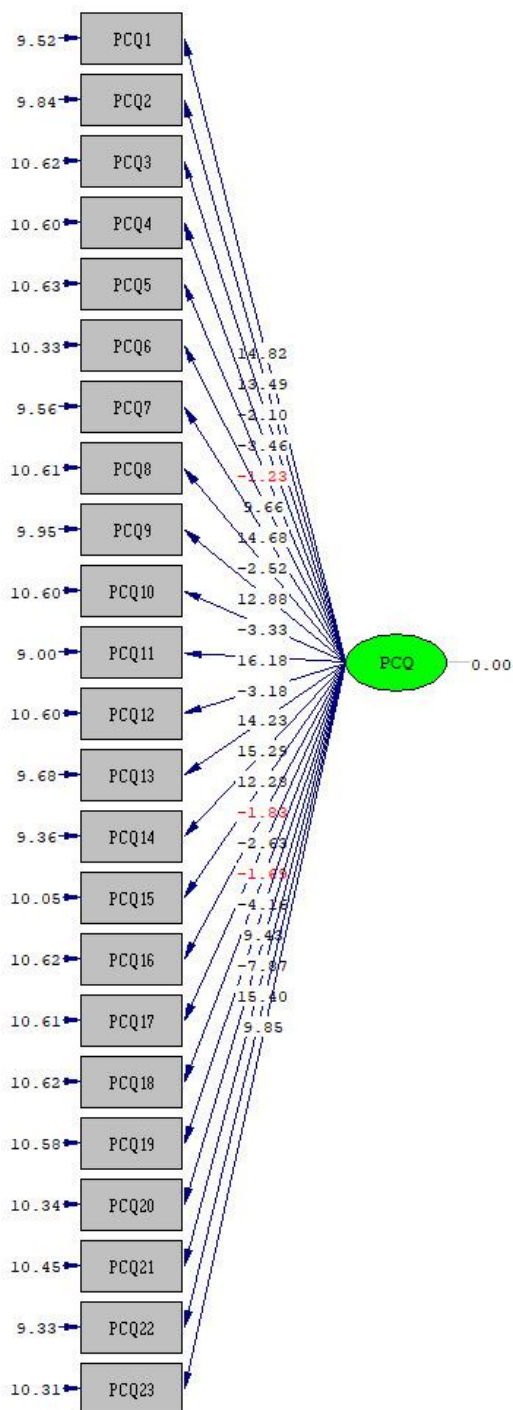
	yang rumit.				
PPC10	Saya merasa kewalahan dengan tugas-tugas di luar pekerjaan rutin saya.				
PPC11	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki, dan bisa menjalankan tugas dengan baik.				
PPC12	Saya pesimis dengan karir saya saat ini.				
PPC13	Setiap pekerjaan yang saya lakukan sekarang, bernilai dan bermakna.				
PPC14	Sudah terlambat bagi saya mengejar cita-cita masa muda.				
PPC15	Kesulitan dan rintangan masa lalu membuat saya menjadi pribadi yang lebih baik dalam bekerja.				
PPC16	Sulit bagi saya untuk segera melupakan kejadian yang menyakitkan.				
PPC17	Masalah di tempat kerja dapat memengaruhi sikap saya sepanjang hari.				
PPC18	Saya tetap bersemangat bekerja sekalipun dalam situasi yang sulit.				
PPC19	Saya dapat memikirkan banyak				

	cara untuk mencapai tujuan hidup pribadi dan pekerjaan saya.				
PPC20	Saya sulit memahami makna di balik masalah dan tantangan yang sedang saya hadapi.				
PPC21	Saya yakin dapat menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan saya.				
PPC22	Dengan kompetensi yang saya miliki, saya yakin bisa berkembang dengan baik.				
PPC23	Saya merasa kompetensi yang saya miliki belum memadai.				

Lampiran 4: Path Diagram CFA *Psychological Capital* Sebelum Drop
(Standardized Solution)



Lampiran 5: Path Diagram CFA *Psychological Capital* Sebelum Drop
(T-value)



Lampiran 6: Output Uji Hipotesis melalui SPSS versi 26

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.978	1.66495

a. Predictors: (Constant), RESILIENCY, OPTIMISM, SELF EFFICACY, HOPE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27949.326	4	6987.332	2520.632	.000 ^b
	Residual	615.396	222	2.772		
	Total	28564.722	226			

a. Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT

b. Predictors: (Constant), RESILIENCY, OPTIMISM, SELF EFFICACY, HOPE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.425	.179		377.164	.000
	SELF EFFICACY	.093	.087	.048	1.066	.288
	OPTIMISM	.959	.083	.510	11.486	.000
	HOPE	-.747	.094	-.395	-7.982	.000
	RESILIENCY	-2.194	.078	-1.136	-27.998	.000

a. Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT