

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA *SALES OPERATION* PT ISUINDOMAS  
PUTRA ISUZU PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Program Studi Strata 1 (S1) Fakultas Ilmu Psikologi  
Universitas Islam Riau*



**Oleh :**

**Rijon Marbun**

**158110094**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA *SALES OPERATION* PT ISUINDOMAS PUTRA ISUZU  
PEKANBARU

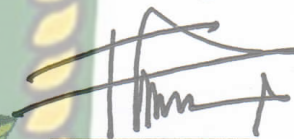
**RIJON MARBUN**  
NPM. 158110094

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji  
Pada tanggal 18 Desember 2019

Dewan Penguji

Tanda Tangan

Fikri Idris, S.Psi., M.Psi



Lisfarika Napitupulu, M.Psi, Psikolog

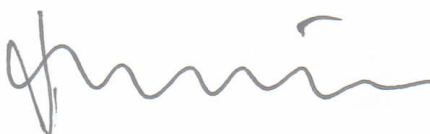


Ahmad Hidayat, S.Th.I., M.Psi., Psikolog



*Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Universitas Islam Riau*

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Rijon Marbun dengan disaksikan oleh seluruh dewan penguji skripsi, menyatakan sepenuhnya bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat satupun karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam skripsi ini dan telah disebutkan seluruhnya secara sistematis pada daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaannya dicabut.

Pekanbaru, 04 Desember 2019

Yang menyatakan,

Materai  
6000

**Rijon Marbun**

**NPM. 158110094**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada orang paling berjasa dalam kehidupan ini yaitu

**AYAHANDA "Alber Marbun"  
&  
IBUNDA "Meri Boru Marpaung"**

Semoga karya kecil dan perjuangan singkat ini dapat membanggakan kalian berdua

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## MOTTO



Orang sukses melakukan apa yang tidak ingin dilakukan orang gagal.  
Jangan berharap sesuatu itu lebih mudah; berharaplah Anda  
menjadi lebih baik.  
**(Jim Rohn, 1930-2009)**

## KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugrah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi berjudul “Hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyusun skripsi pada Program Studi Ilmu Psikologi pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tak terhingga atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materi, yaitu kepada yang terhormat:

- 1) Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
- 2) Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
- 3) Bapak Fikri Idris, S.Psi., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, penuh kesabaran dan ditengah kesibukannya tetap memberikan masukan, bimbingan dan arahan agar penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 4) Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

- 5) Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi, Psikolog, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau sekaligus Dosen Pembimbing II yang ditengah kesibukannya telah bersedia memberikan perbaikan serta masukan-masukan untuk penulisan skripsi ini.
- 6) Ibu Yulia Herawati, S.Psi., MA, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
- 7) Bapak Ahmad Hidayat, S.Th.I., M.Psi., Psikolog selaku Wakil Program Studi Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau sekaligus Dosen Penguji yang memberikan kritik, saran dan perbaikan yang sangat membangun sehingga skripsi ini menjadi jauh lebih baik lagi.
- 8) Ibu Syarifah Farradina, S.Psi., M.A dan seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membekali penulis dengan segala ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat, terima kasih atas bimbingan serta pembelajarannya selama ini.
- 9) Bapak Rido, SE dan Ibu Eka, SE beserta seluruh Staf dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan dalam mengurus segala dokumen persyaratan akademik kegiatan perkuliahan.
- 10) Kedua orang tua yang paling dibanggakan Ayahanda Alber Marbun dan Ibunda Meri Boru Marpaung beserta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa yang tiada henti, motivasi, kasih sayang dan semangat sehingga penulis terus termotivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

11) Sahabat dan seluruh rekan seperjuangan Fakultas Psikologi T.A 2015/2016 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu atas segala kebersamaan, bantuan, dukungan dan kesediaan telah membantu penulis dalam kegiatan akademik perkuliahan selama ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan mengingat kemampuan penulis yang terbatas dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar menjadi bahan koreksi yang ilmiah. Akhirnya penulis mendoakan semoga Tuhan Yang Maha Kuasa melimpahkan kasih dan karunianya untuk segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Pekanbaru, 04 Desember 2019

Penulis,

**Rijon Marbun**

**NPM. 158110094**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
1. Manfaat Teoritis .....	5
2. Manfaat Praktis.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
A. <i>Work Engagement</i> .....	7
1. Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	7
2. Aspek- Aspek <i>Work Engagement</i> .....	9
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> ....	9
B. <i>Psychological Capital</i> .....	15
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i> .....	15
2. Aspek-Aspek <i>Psychological Capital</i> .....	17
3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Psychological Capital</i> .....	18
C. Hubungan Antara <i>Psychological Capital</i> Dengan <i>Work Engagement</i> Pada <i>Sales Operation</i> PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru.....	19
D. Hipotesis .....	22

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	23
B. Definisi Operasional Penelitian .....	23
C. Subjek Penelitian .....	24
1. Populasi .....	24
2. Sampel .....	24
3. Teknik <i>Sampling</i> .....	24
D. Metode Pengumpulan Data .....	25
1. Skala <i>Work Engagement</i> .....	25
2. Skala <i>Psychological Capital</i> .....	26
E. Validitas dan Reliabilitas.....	28
1. Validitas.....	28
2. Reliabilitas.....	28
F. Metode Analisis Data .....	29
1. Deskripsi Data .....	29
2. Uji Prasyarat Asumsi.....	30
3. Uji Hipotesis.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
A. Persiapan Penelitian.....	33
B. Pelaksanaan Penelitian .....	33
C. Hasil Uji Deskripsi Data.....	34
1. Deskripsi <i>Work Engagement</i> .....	35
2. Deskripsi <i>Psychological Capital</i> .....	36
D. Hasil Uji Prasyarat Asumsi .....	36
1. Hasil Uji Normalitas.....	36
2. Hasil Uji Linearitas .....	37
E. Hasil Uji Hipotesis .....	38
1. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	38
2. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	39
F. Pembahasan .....	39

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	43
A. Kesimpulan .....	43
B. Saran .....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	45



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum <i>Try Out</i> .....	25
3.2. <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> Setelah <i>Try Out</i> .....	26
3.3. <i>Blue Print</i> Skala <i>Psychological Capital</i> Sebelum <i>Try Out</i> .....	27
3.4. <i>Blue Print</i> Skala <i>Psychological Capital</i> Setelah <i>Try Out</i> .....	27
4.1. Rentang Skor Data Penelitian .....	34
4.2. Kriteria <i>Work Engagement</i> Karyawan .....	35
4.3. Kriteria <i>Psychological Capital</i> Karyawan .....	36
4.4. Hasil Uji Normalitas.....	37
4.5. Hasil Uji Linearitas .....	37
4.6. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	38
4.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	39

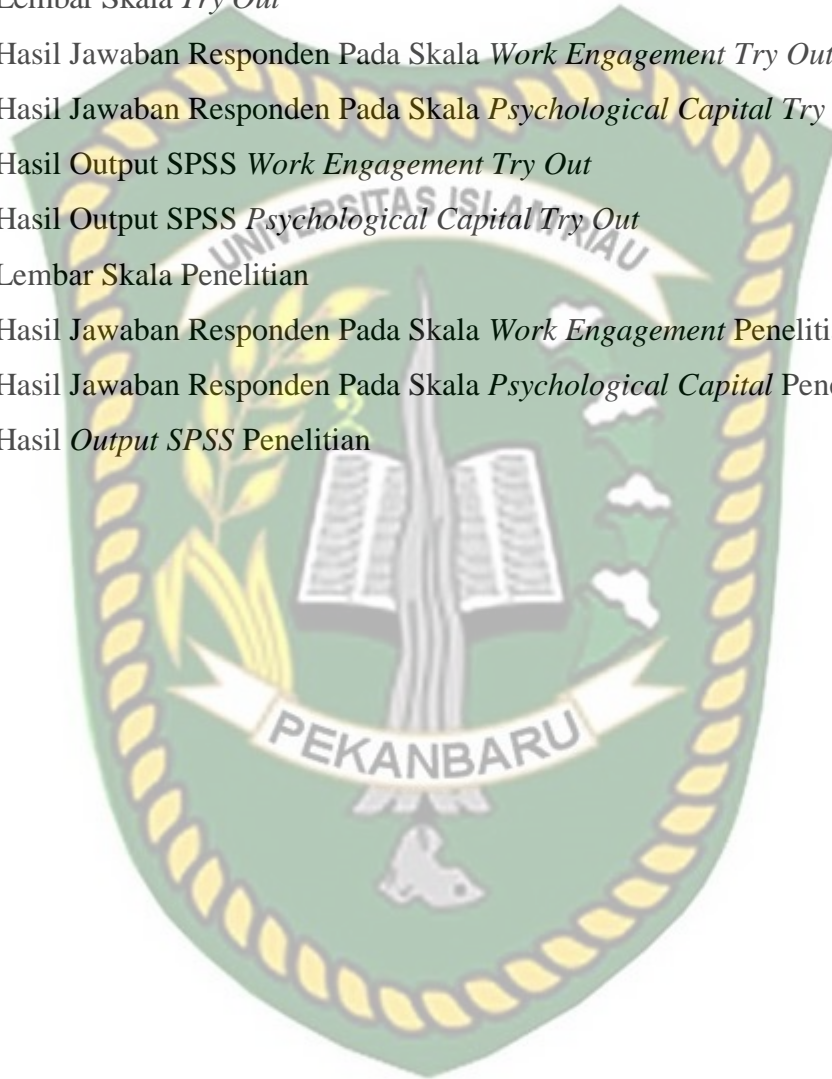
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Lembar Skala *Try Out*
2. Hasil Jawaban Responden Pada Skala *Work Engagement Try Out*
3. Hasil Jawaban Responden Pada Skala *Psychological Capital Try Out*
4. Hasil Output SPSS *Work Engagement Try Out*
5. Hasil Output SPSS *Psychological Capital Try Out*
6. Lembar Skala Penelitian
7. Hasil Jawaban Responden Pada Skala *Work Engagement Penelitian*
8. Hasil Jawaban Responden Pada Skala *Psychological Capital Penelitian*
9. Hasil *Output SPSS Penelitian*



**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA *SALES OPERATION* PT ISUINDOMAS PUTRA ISUZU  
PEKANBARU**

**RIJON MARBUN**  
**NPM. 158110094**

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**ABSTRAK**

Karyawan yang memiliki *work engagement* akan senantiasa merasa mampu meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi standar kerja yang diminta. Hal ini penting bagi karyawan untuk mencapai target setiap bulannya, namun harus memiliki kepercayaan diri, optimis dan tekun atau disebut juga sebagai *psychological capital*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Populasi penelitian sebanyak 72 orang karyawan, seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan skala *psychological capital* dan skala *work engagement*, selanjutnya data yang didapat dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan, maka akan semakin tinggi *work engagement* karyawan, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* karyawan maka akan semakin rendah *work engagement* karyawan. Adapun sumbangan efektivitas hubungan kedua variabel tersebut adalah sebesar 36,6%.

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

**RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK  
ENGAGEMENT AMONG SALES OPERATION OF PT ISUINDOMAS  
PUTRA ISUZU PEKANBARU**

**RIJON MARBUN**  
**NPM. 158110094**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY  
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

**ABSTRACT**

*Employees who have work engagement will always feel able to improve performance to a level that exceeds the required work standards. It is important for employees to reach their targets every month, but they must have confidence, optimism and perseverance, also known as psychological capital. The purpose of this study was to determine the relationship of psychological capital with work engagement among sales operation of PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. The population of this study was 72 employees, all of them were sampled with total sampling techniques. Data collection using psychological capital scale and work engagement scale, the data obtained were analyzed using product moment correlation analysis. Based on the results of the analysis in this research, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between psychological capital and work engagement among sales operation of PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. The higher employees psychological capital, would be higher their work engagement. The higher employee psychological capital, would be lower their work engagement. The effective contribution of the relationship between both variables was 36,6%.*

**Keywords: Work Engagement, Psychological Capital, Employees**

العلاقات الرأس مالية النفسية مع المشاركة في العمل من المبيعات في الشركة إيسونيدوماس بوترا  
إيسوزو بباكنبارو

ريجون ماربون

١٥٨١١٠٠٩٤

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الرياوية

ملخص

وكان من هذا البحث هو تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي للانخراط العمل على عملية البيع في الشركة إيسونيدوماس بوترا إيسوزو بباكنبارو. مجتمع البحث المكون من ٧٢ موظفًا، تم أخذ عينات منهم جميعًا باستخدام تقنيات أخذ العينات المشبعة. جمع البيانات باستخدام رأس المال النفسي مقياس المشاركة في العمل، ثم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام تحليل ارتباط ضرب العزوم. بناءً على نتائج تحليل البحث، يمكن أن نستنتج أن هناك علاقة إيجابية وهامة بين رأس المال النفسي وبين مشاركة العمل لموظفي عمليات المبيعات في الشركة إيسونيدوماس بوترا إيسوزو بباكنبارو ترتفع رأس المال النفسي للموظفين، فترتفع مشاركة العمل للموظفين، وعلى العكس من ينخفض رأس المال النفسي للموظفين، وتنخفض مشاركة العمل للموظفين. بلغت مساهمة فاعلية العلاقة بين هذين المتغيرين ٣٠,٢٪.

الكلمات الرئيسية: المشاركة في العمل، رأس المال النفسي، الموظفون



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan pasar otomotif nasional hingga 2020 mendatang diprediksi akan mencapai angka 6,8 persen. Merujuk pada data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo), kuartal pertama 2017 penjualan mobil di Indonesia akan meningkat sebesar 6 persen. Selain menggarap pasar domestik, Indonesia juga harus memiliki daya saing secara global agar dapat memenuhi aturan Presiden untuk memperbesar ekspor. Meskipun saat ini Indonesia sudah menjadi negara kedua manufaktur otomotif ASEAN, bersaing dengan Thailand dan Malaysia, faktanya untuk sukses merambah pasar global, pemerintah Indonesia dan pelaku industri otomotif tanah air harus bekerja sama untuk menghadapi tantangan di masa depan (Ansori, 2019).

PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru sebagai salah satu perusahaan dealer penjualan produk Isuzu mengalami permasalahan kinerja pada karyawannya. Hal ini dapat dikaitkan dengan rendahnya penjualan unit yang dapat dicapai setiap bulannya. Apalagi, produk Isuzu merupakan produk yang sebagian besar penjualannya selain mobil pribadi juga didominasi kendaraan muatan seperti truk, *pickup* dan berbagai jenis karoseri. Agar dapat mencapai target setiap bulannya karyawan harus memiliki kepercayaan, optimis, tekun dan mampu bangkit ketika dilanda masalah atau disebut juga dengan *psychological capital*.

Menurut kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan (Nelson & Cooper, 1998). *Psychological capital* sendiri diartikan sebagai sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas yang menantang. Optimisme adalah atribusi yang positif dari individu tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan. Harapan adalah keadaan emosional positif untuk mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan, sedangkan resiliensi adalah ketika individu dihadapkan pada masalah dan tantangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan lebih dalam meraih kesuksesan (Nugroho, Mujiasih dan Prihatsanti, 2013).

Penelitian Nugroho, Mujiasih dan Prihatsanti (2013) di Semarang menemukan ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*, semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi *work engagement*. Keterlibatan karyawan atas pekerjaannya menghasilkan suatu kondisi psikologis yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan partisipasi pekerjaan yang tinggi.

Penelitian Suharianto dan Effendy (2015) di Surabaya menyimpulkan adanya pengaruh *psychological capital* pada *work engagement*, semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi *work engagement*. Individu yang memiliki *psychological capital* tinggi memiliki kepercayaan diri yang tinggi,

berani mengambil tugas yang menantang, fokus mencapai tujuan dan ketika mengalami masalah ataupun kesulitan dalam bekerja akan mampu bertahan dan bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan.

Penelitian Setyanti (2018) di Yogyakarta menunjukkan terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*, semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi *work engagement*. Meningkatnya *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan *work engagement* karyawan sehingga mereka mampu mengatasi tuntutan pekerjaan lebih efisien.

Penelitian Hardi (2017) di Makassar menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* dengan *work engagement*. Penelitian Hariyadi (2019) di Malang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* dengan *work engagement*. Penelitian Yungsiana, Widyarini dan Silviandari (2010) di Malang juga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* dengan *work engagement*. Seluruh penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *psychological capital* pada karyawan akan meningkatkan *work engagement* untuk menghadapi tekanan dan kesulitan tugas yang dihadapinya.

Penelitian Kimberly dan Utoyo (2013) di Swedia, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dan *work engagement*, yang peningkatan pada *psychological well-being* diikuti dengan peningkatan pada *work engagement* karyawan. Dalam penelitian Man dan Hadi (2013), desain penelitian yang menggunakan korelasi *Spearman* menemukan

bahwa *psychological capital* dan *work engagement* mempunyai hubungan positif yang tidak kuat. Berarti, semakin tingginya *psychological capital*, semakin tinggi pula hubungan keterikatan kerja seseorang.

Menurut Marwansyah (2011) karyawan yang memiliki *engagement* akan merasa fokus ketika bekerja pada kondisi yang normal mereka akan merasa tepat sasaran dalam menjalankan pekerjaan dan tidak mudah terdistraksi oleh gangguan dari luar hal ini karena karyawan merasa keterlibatannya dalam pekerjaan merupakan sesuatu yang menyenangkan dan berupaya semaksimal mungkin agar kualitas maupun kuantitas pekerjaannya tercapai.

*Work engagement* diartikan Luthans (2011) sebagai suatu keadaan positif yang dimiliki karyawan yang terlihat memiliki motivasi tinggi, pandangan yang optimis atas kondisi kerja dan ditandai dengan adanya *vigor* (semangat kerja), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan). Hal ini akan memberikan individu kemampuan untuk mengontrol lingkungan kerja dan berdampak sukses pada karirnya. Menurut Dessler (2011) rendahnya *work engagement* dapat diindikasikan oleh berbagai respon negatif misalnya penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, tindakan indisipliner dan terjadinya *turnover*.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru pada tanggal 01 April 2019 ditemui fenomena yaitu; 1) Banyak *sales operation* yang datang dan pulang tidak sesuai jam kantor, 2) Menurut pihak administrasi terkadang *sales operation* bermasalah dengan nasabah dan cenderung melempar tanggungjawab, 3) Beberapa karyawan *sales operation* menganggap sangat sulit menjual produk Isuzu karena mayoritas kendaraan muatan, sehingga

insentif yang didapat lebih rendah dibandingkan *sales operation* di dealer-dealer mobil pribadi. 4) Terdapat salah seorang *sales operation* yang mengaku kurang nyaman dengan pimpinan saat ini dan mulai mencari lowongan untuk bekerja di finance lain.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti bermaksud mengadakan sebuah penelitian berjudul “Hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru”.

#### **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi dan khasanah ilmu pengetahuan bagi pengembangan Ilmu

Psikologi khususnya psikologi klinis, psikologi pendidikan, psikologi sosial, psikologi perkembangan, psikologi industri dan organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan pada ruang lingkup perusahaan pada umumnya, dalam mengetahui kriteria *psychological capital* dan juga kaitannya terhadap *work engagement* pada karyawan *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti lain dalam menjadi pedoman maupun bahan wawasan referensi penelitian untuk mengembangkan konsep penelitian dengan variabel yang sejenis.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Work Engagement*

##### 1. **Pengertian *Work Engagement***

*Work engagement* berasal dari kata *work* dan *engagement*. Menurut Kamus Bahasa Inggris-Indonesia (2018) *work* bermakna kerja, atau bekerja untuk mendapatkan sesuatu, sedangkan *engagement* bermakna terikat; keterikatan; atau perjanjian yang dilakukan secara individual. Schaufeli dan Bakker (2004) sebagai penemu teori *work engagement* yang diartikan sebagai kondisi jiwa yang puas dan bahagia terkait pekerjaan, ditandai dengan antusias, dedikasi, dan penghayatan. Karyawan yang mengalami *work engagement* memiliki rasa semangat dan memiliki hubungan yang efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka dan mereka melihat diri mereka sebagai orang yang mampu berurusan dengan baik terhadap tuntutan pekerjaan mereka.

Lebih lanjut Marciano (2010) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan psikologis di mana karyawan merasa meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi standar kerja yang diminta, karena tenaga kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. Menurut Tricht (2006) mendefinisikan *work engagement* sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan

*absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

*Work engagement* diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan (Thoha, 2011). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2012) *work engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan dan perusahaan mereka. Karyawan bekerja tidak semata untuk gaji, atau untuk promosi, melainkan untuk bekerja atas nama tujuan perusahaan.

Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut. Menurut Marwansyah (2011) *work engagement* adalah situasi dimana karyawan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka disimpulkan *work engagement* adalah keterikatan emosional seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.



## 2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) terdapat tiga aspek untuk mengukur *work engagement* seseorang yaitu sebagai berikut:

### a. Aspek *Vigor*

*Vigor* ialah aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

### b. Aspek *Dedication*

Aspek ini ditandai dengan suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya disamping itu, biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

### c. Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan. Sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki *absorption* yang tinggi biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan.

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemustan energi yang

berbentuk inisiatif, adaptibilitas, usaha, dan kegigihan yang mengarah ke tujuan organisasi. *Engagement* memiliki beberapa faktor yang mempengaurhi yaitu:

a. *The Feel of Engagement*

Ada empat komponen penting dalam setiap karyawan agar memiliki *engagement*. Kombinasi dari keempat elemen ini adalah yang membuat *engagement* menjadi baik, yakni:

1) Urgensi

Urgensi ialah suatu determinasi dan energi yang mengarah kepada satu tujuan. *Engagement* tidak bisa muncul hanya karena suatu energi biasa, tetapi energi yang sudah mengarah kesatu tujuan. Urgensi juga diartikan sebagai suatu dorongan yang memaksa munculnya suatu perilaku untuk mencapai tujuan. Secara konseptual, urgensi memiliki kaitan dengan resiliensi, atau kapasitas untuk bangkit setelah mengalami kegagalan. Urgensi juga memiliki kaitan dengan kepercayaan diri, yang mencakup kepercayaan bahwa seseorang itu pasti bisa mencapai satu tujuan.

2) Fokus

Karyawan yang memiliki *engagement* akan merasa focus ketika bekerja pada kondisi yang normal mereka akan merasa tepat sasaran dalam menjalankan pekerjaan dan tidak mudah terdistraksi oleh gangguan dari luar. Seperti mengobrol dengan rekan kerja, berdiskusi mengenai tempat makan siang, cuaca yang buruk, dan sebagainya. Agar terciptanya *engagement*, dibutuhkan perhatian yang harus dipertahakna

dalam rentang waktu yang lebih lama. Hal ini setara dengan kemampuan untuk berkomunikasi dan terlarut dalam pekerjaan, tetapi bukan berarti menjadi terisolasi terhadap pekerjaan lain yang bukan menjadi prioritas utama.

### 3) Intensitas

Intensitas diartikan sebagai kedalaman dari konsentrasi. Hal ini diarahkan dalam bagian alami dari tuntutan pekerjaan dan tingkat kemampuan karyawan yang bersangkutan. Ketika tingkat kemampuan cocok dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan harus menggabungkan perhatian dan energi kedalam pekerjaan tersebut agar dapat diselesaikan. Sebaliknya, ketika tingkat kemampuan karyawan jauh melebihi tuntutan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan merasa bosan, sehingga perhatian dan energi mereka dapat pindah ke hal lain. Intensitas mengarahkan karyawan untuk membuka diri mendekati semua sumber energi yang tersedia.

### 4) Antusiame

Rasa antusiame merupakan kondisi psikologi yang secara simultan mencakup energi dan kebahagiaan. Hal ini merupakan kondisi emosi yang mengacu kepada perasaan positif, dan dikonotasikan sebagai *positive well-being* yang kuat. Ketika kita membayangkan tentang antusiame karyawan. Kita akan mendapatkan gambaran seseorang karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Karyawan yang antusias dalam bekerja akan merasa lebih “hidup” dan

bergairah dalam bekerja. Antusiasme menjadi pusat dari perasaan *engagement* di dalam pekerjaan. Gairah bukan merupakan suatu hasil dari energi dan fokus saja, melainkan suatu elemen dari keunikan *engagement* itu sendiri. Antusiasme menjadi alasan mengapa *engagement* dikategorikan sebagai suatu emosi. Komponen emosi yang positif itu disebut dengan antusiasme.

b. *The Look of Engagement*

Menurut Marwansyah (2011) ada empat perilaku utama yang menunjukkan karyawan yang memiliki perasaan *engagement*. Perilaku karyawan yang termasuk *engagement* dapat terlihat berbeda dari apa yang diamati dan diharapkan. Perbedaan tersebut dapat dilihat hanya secara individual saja tetapi secara keseluruhan dari lingkungan kerja, yaitu:

1) *Persistence*

*Persistence* diartikan sebagai suatu ketekunan. Bentuk perilaku mengenai ketekunan paling jelas yang dapat diperhatikan oleh seorang karyawan ialah penyelesaian tugasnya, seperti karyawan yang bekerja keras, dalam jangka waktu yang lama tanpa beristirahat, dan dalam jam kerja yang lebih banyak selama hari kerja. Ketekunan ini mengikuti faktor energi yang mengarah ketujuan yang sebelumnya dijelaskan sebagai urgensi. Kita dapat mengharapkan perilaku tekun ketika karyawan merasa antusias dikarenakan mereka percaya bahwa mereka mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Ketekunan juga akan muncul ketika karyawan secara intens fokus

sehingga mereka memperoleh jalur alternatif untuk mencapai tujuan ketika menemui rintangan. Keuntungan dari ketekunan itu sendiri yakni mencakup kualitas kerja yang lebih tinggi, menghasilkan pelayanan yang lebih cepat dan tanggap, lebih sedikit kebutuhan/ tuntutan karyawan dan biaya yang lebih rendah.

## 2) *Proactivity*

Satu karakteristik penting dari karyawan yang memiliki *engagement* ialah mereka menjadi proaktif, tidak hanya reaktif, atau bahkan pasif. Menjadi proaktif berarti mengambil tindakan ketika kebutuhan untuk bertindak muncul pada diri karyawan, seperti memperbaiki *performance* kerja suatu mesin yang mulai memperlihatkan penurunan, dari pada hanya diam dan menunggu perintah dari atasan, atau inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan kelompok pada saat anggota kelompok yang lain masih bersantai. Hubungan antara *engagement* dan memperlihatkan perilaku proaktif sebenarnya sudah cukup jelas. Pertama, karyawan yang memiliki perasaan urgensi dan tingkat konsentrasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka akan lebih proaktif. Karyawan yang memiliki *engagement* akan mengambil inisiatif untuk menghindari atau mencegah suatu masalah. Kedua, karyawan yang memiliki *engagement* akan lebih banyak menggunakan sumber energi emosi dan pikiran mereka dalam pekerjaan, sehingga mereka menjadi lebih mungkin untuk mengenali masalah yang potensial, dan kebutuhan atau kesempatan untuk

bertindak. Ketiga, karyawan yang merasa antusias terhadap bagaimana *performance* kerja mereka mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan dan menginternalisasikan tujuan kelompok dan perusahaan akan lebih mungkin untuk mendeteksi rintangan yang muncul dalam pencapaian tujuan.

### 3) *Role Expansion*

*Role expansion* diartikan sebagai perluasan peran kerja. Karyawan yang memiliki *engagement* cenderung akan memperlihatkan peran mereka secara lebih luas dan menyeluruh. Jenis perilaku seperti ini cukup sering terlihat dalam berbagai variasi, tetapi tidak semua perilaku itu memperlihatkan adanya loncatan ke dalam satu tipe pekerjaan lain di luar tanggung jawab karyawan yang bersangkutan. *Role expansion* juga mencakup pergantian peran kerja dalam jangka panjang atau bahkan menetap. Ada kala seorang atasan mendelegasikan tanggung jawab dan pekerjaannya kepada bawahannya sehingga kompetensi karyawan menjadi lebih jelas terlihat, atau sesuai dengan tuntutan perubahan itu sendiri. Karakteristik penting dalam *role expansion* adalah kesediaan untuk menerima suatu jenis pekerjaan yang berbeda dari perannya.

### 4) *Adaptability*

Seorang karyawan yang adaptif akan membantu perusahaannya mengantisipasi dan merespon terhadap perubahan dalam lingkup persaingan secara lebih cepat, lebih berhasil, dan dengan biaya yang

lebih kecil. Karyawan yang adaptif akan mengembangkan keterampilan baru seiring dengan perubahan tuntutan, sehingga mengurangi kebutuhan untuk merekrut karyawan baru.

## B. *Psychological Capital*

### 1. **Pengertian *Psychological Capital***

Konsep *psychological capital* (modal psikologis) pertama kali dicetuskan oleh Luthans dkk (2007). Berkonsep pada perkembangan dari perilaku organisasional positif yang menekankan pengaplikasian kekuatan atau kelebihan hal positif dalam sumberdaya manusia. Luthans (2005) menambahkan, konsep awal *psychological capital* merupakan hasil dari pandangan yang muncul karena adanya kebutuhan perusahaan akan pekerja yang berkualitas. Perusahaan memiliki beragam persyaratan dan kebutuhan akan pekerja sehingga membuat perusahaan berlomba-lomba untuk mencari pekerja yang memiliki kualitas individu yang baik. *Psychological capital* ini didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang positif pada diri individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan, optimis, tekun dan mampu bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan.

*Psychological capital* menurut Nelson dan Cooper (dalam Kusuma & Prihatsanti, 2016) diartikan sebagai kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan. Selanjutnya menurut Osigweh (1989), *psychological capital* adalah suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu.

Menurut Yodhia (2010) *psychological capital* sendiri dapat diartikan sebagai modal psikologis atau semacam modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan, dari seluruh dimensi modal psikologis resiliensi muncul sebagai salah satu dimensi paling utama untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan baik kehidupan profesional ataupun personal.

Menurut Pearce dan Robinson (2009) *psychological capital* adalah sebuah pengembangan kondisi psikologis yang positif dari seseorang yang memiliki karakteristik memiliki keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk mengeluarkan usaha dalam rangka menyelesaikan tantangan dalam pekerjaan, membuat tekad positif dalam mencapai keberhasilan sekarang dan di masa yang akan datang, tekun dalam pencapaian tujuan, jika perlu membuat jalur dalam mencapai tujuan dalam rangka untuk mencapai keberhasilan, dan ketika mengalami masalah atau kesulitan, mampu bertahan dan bahkan bangkit untuk mencapai kesuksesan.

Menurut Budiharjo (2010) *psychological capital* adalah keadaan psikologis seseorang yang berkontribusi positif dalam dirinya sehingga individu dapat berkinerja optimal. Dalam persaingan usaha yang ketat dan lingkungan yang dinamis, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan, tentunya pengelolaan sumberdaya manusia itu sendiri.

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* merupakan kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan. Individu tersebut akan memiliki keyakinan diri,



optimis, tekun menggapai tujuan dan ketika jatuh mampu bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan.

## 2. Aspek-Aspek *Psychological Capital*

Menurut Luthans dkk (2007) *psychological capital* memiliki aspek utama sebagai berikut:

### 1) *Self-efficacy* (efikasi diri)

*Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu (atau keyakinan) tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu.

### 2) *Hope* (harapan)

Harapan mengacu pada keadaan motivasi positif yang didasarkan pada rasa interaktif yang berasal dari keberhasilan individu, energi yang diarahkan pada tujuan, dan jalur berencana untuk memenuhi tujuan.

### 3) *Optimism* (optimisme)

Optimis merupakan konstruksi utama dalam psikologi positif dan telah lama diakui oleh psikolog dan orang-orang pada umumnya. Dampak positif dari optimis terhadap kesehatan fisik dan psikologis dan ditandai dengan karakteristik ketekunan, prestasi dan motivasi yang mengarah ke akademik, atletik, politik dan pekerjaan yang sukses didokumentasikan dengan baik.

4) *Resiliency* (resiliensi)

*Resiliency* kemampuan untuk bangkit adalah golongan fenomena yang ditandai dengan pola adaptasi positif dalam konteks kesulitan yang signifikan atau resiko.

3. **Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Capital***

Menurut Neil (2009) faktor yang mempengaruhi *psychological capital* adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman Individu (*Enactive Mastery Experience*) yaitu interpretasi individu terhadap keberhasilan yang dicapai individu pada masa lalu akan mempengaruhi *psychological capital*. Individu dalam melakukan suatu tugas akan menginterpretasikan hasil yang dicapai, dan interpretasi tersebut akan mempengaruhi kemampuan dirinya pada tugas-tugas selanjutnya.
- b. Pengalaman keberhasilan orang lain (*Vicarious Experience*) yaitu proses modeling atau belajar dari orang lain akan mempengaruhi *psychological capital*. *Psychological capital* individu akan meningkat apabila dipengaruhi model yang relevan. Pengalaman orang lain menentukan persepsi akan keberhasilan atau kegagalan individu.
- c. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*) yaitu persuasi verbal yang dilakukan oleh orang-orang yang menjadi panutan dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan dapat meningkatkan *psychological capital* individu. Persuasi verbal yang diberikan kepada individu bahwa individu memiliki

kemampuan untuk melakukan suatu tugas menyebabkan individu semakin termotivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut.

- d. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Affective States*) yaitu individu akan melihat kondisi fisiologis dan emosional dalam menilai kemampuan, kekuatan dan kelemahan dari disfungsi tubuh. Keadaan emosional yang sedang dihadapi individu akan mempengaruhi keyakinan individu dalam menjalankan tugas. Setiap individu harus meningkatkan *psychological capitalnya* untuk mengembangkan potensi dirinya. Semakin kita meyakini kemampuan yang dimiliki semakin mudah juga kita meningkatkan kualitas diri kita.

### C. Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada *Sales Operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru

PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru dalam kegiatan operasional penjualannya sebagian besar adalah mobil muatan. Bagi *sales operation*, tentu hal ini dapat diasumsikan cukup sulit mengingat karyawan harus bersaing dengan sesama *sales operation* lain dan juga harus bersaing dengan karyawan marketing dari perusahaan otomotif kendaraan pribadi. Hal ini tentu perusahaan mengharapkan karyawan yang benar-benar berkualitas dan memiliki *work engagement* yang tinggi.

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan karyawan yang mengalami *work engagement* memiliki rasa semangat dan memiliki hubungan yang efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka dan mereka melihat diri mereka sebagai orang yang mampu berurusan dengan baik terhadap tuntutan pekerjaan mereka. Robbins dan

Judge (2012) menambahkan, karyawan yang memiliki *work engagement* akan terus merasa terlibat, puas, dan antusias dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* ditinjau dari komponen *the look of engagement* menurut Marwansyah (2011) adalah *persistence* atau “ketekunan”. *Persistence* diartikan sebagai suatu ketekunan, bentuk ketekunan paling jelas yang dapat diperhatikan oleh seorang karyawan ialah penyelesaian tugasnya, seperti karyawan yang bekerja keras, dalam jangka waktu yang lama tanpa beristirahat, dan dalam jam kerja yang lebih banyak selama hari kerja. Hal ini tentu sesuai dengan teori Luthans dkk (2007) yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi akan senantiasa memiliki kepercayaan, optimis, tekun dan mampu bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan.

Penelitian Sari dan Yulita (2018) di Jakarta menemukan bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh modal psikologis secara signifikan. Kapasitas psikologi dalam modal psikologis mendukung kemunculan perilaku keterikatan kerja, bersemangat, berenergi dan antusias serta memberikan upaya lebih dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Semakin tinggi modal psikologis, semakin tinggi harapan hal-hal baik terjadi dalam pekerjaan, semakin percaya mereka mampu menciptakan kesuksesan mereka sendiri, dan lebih mampu bangkit lagi dari kesulitan, jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki modal psikologis rendah.

Penelitian Kumara (2017) di Surakarta menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja. Rendahnya modal

psikologis akan mempengaruhi tuntutan kerja sebagai faktor penting lain yang mempengaruhi keterikatan kerja, dimana ketika modal psikologis dirasakan rendah maka akan menimbulkan *stressor*/ tekanan pada karyawan dan rendahnya tingkat motivasi.

Penelitian Fransiska (2016) di Samarinda menemukan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara modal psikologis terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja memiliki dampak positif nyata terhadap jumlah hasil yang diinginkan perusahaan, maka keterikatan kerja karyawan sebuah perusahaan menjadi penting diteliti sehingga data yang diperoleh dapat membantu pihak perusahaan dalam menjalankan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila keterikatan kerja tidak diketahui, perusahaan tidak akan memperoleh data untuk memaksimalkan sumber daya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Hardi (2017) di Makassar menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* dengan *work engagement*. Penelitian Hariyadi (2019) di Malang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* dengan *work engagement*. Penelitian Yungsiana, Widayarni dan Silviandari (2010) di Malang juga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* dengan *work engagement*. Seluruh penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *psychological capital* pada karyawan akan meningkatkan *work engagement* untuk menghadapi tekanan dan kesulitan tugas yang dihadapinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diasumsikan dinamika psikologis karyawan *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru yang

memiliki *psychological capital* maka akan memiliki kepercayaan diri, selalu optimis dan mampu bangkit meskipun target sebelumnya tidak tercapai sehingga secara tidak langsung karyawan akan memiliki *work engagement* dengan terus berjuang untuk meningkatkan prestasi kerjanya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.

#### D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan, maka akan semakin tinggi *work engagement* karyawan, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* karyawan maka akan semakin rendah *work engagement* karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Sesuai dengan judul penelitian yang akan diteliti, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel Terikat (dependen): *Work engagement* (Y)
- 2) Variabel Bebas (independen) : *Psychological capital* (X)

#### B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

##### 1. *Work Engagement*

*Work engagement* adalah keterikatan emosional seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, selanjutnya *work engagement* diukur menggunakan skala W.E yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Adapun aspek yang diukur terdiri dari aspek *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

##### 2. *Psychological Capital*

*Psychological capital* adalah kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan. Individu tersebut akan memiliki keyakinan diri, optimis, tekun menggapai tujuan dan ketika jatuh mampu bangkit kembali untuk

mencapai keberhasilan. *Psychological capital* diukur menggunakan skala P.C yang dikemukakan oleh Luthans dkk (2007). Adapun aspek yang diukur terdiri dari aspek efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi.

### C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti dan yang akan dikenai kesimpulan akhir penelitian (Azwar, 2012). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru.

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru yang berjumlah 72 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 72 orang *sales operation*.

#### 3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2016) teknik *sampling* jenuh atau *total sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari seluruh jumlah populasi yang ada.



#### D. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua skala yaitu skala *work engagement* dan skala *psychological capital*.

##### 1. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* disusun berdasarkan teori Schaufeli dan Bakker (2004) yang diadaptasi oleh Novita (2016) dengan koefisien validitas bergerak antara 0,342 sampai dengan 0,741 dan menghasilkan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,896. Alternatif jawaban dari skala tersebut merupakan modifikasi dari skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem *favourable* skor tertinggi dimulai dari jawaban Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Kurang Setuju (KS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable* skor tertinggi dimulai dari jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Setuju (S) = 2, dan Sangat Setuju (SS) = 1.

**Tabel 3.1**  
**Blue Print Skala *Work Engagement* Sebelum Try Out**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1,8,13,14,19,20,22	3,7,11	10
2	<i>Dedication</i>	2,9,12,17,27	6,10,24,25,30	10
3	<i>Absorption</i>	4,5,16,18,23,29	15,21,26,28	10
Total		18	12	30

Berdasarkan hasil uji validitas, pada analisis I diketahui terdapat 4 aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 3, 4, 6 dan 16. Setelah menyingkirkan aitem yang tidak valid pada analisis II, seluruh aitem

dinyatakan valid sehingga *blue print* skala *work engagement* untuk penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
***Blue Print Skala Work Engagement Setelah Try Out***

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1,5,10,11,15,16,18	4,8	9
2	<i>Dedication</i>	2,6,9,13,23	7,20,21,26	9
3	<i>Absorption</i>	3,14,19,25	12,17,22,24	8
Total		16	10	26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari total 30 aitem setelah dilakukan *try out* menyisakan 26 aitem yang valid. Pada 4 aitem yang tidak valid tersebut dibuang dan penomoran diacak ulang hingga berurutan menjadi skala penelitian.

## 2. Skala *Psychological Capital*

Skala *psychological capital* disusun berdasarkan teori Luthans dkk (2007) yang diadaptasi oleh Cendrawati (2018) dengan koefisien validitas bergerak antara 0,310 sampai dengan 0,647 dan menghasilkan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,872. Alternatif jawaban dari skala tersebut merupakan modifikasi dari skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem *favourable* skor tertinggi dimulai dari jawaban Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Kurang Setuju (KS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable* skor tertinggi dimulai dari jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Setuju (S) = 2, dan Sangat Setuju (SS) = 1.

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Psychological Capital Sebelum Try Out**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Efikasi diri	<u>1,2,3,4,5</u>	18,22,25	8
2	Harapan	6,7,8,9	19,23	6
3	Optimisme	14, <u>15</u> ,16,17	21	5
4	Resiliensi	<u>10,11,12,13</u>	<u>20,24</u>	6
Total		17	8	25

Berdasarkan hasil uji validitas, pada analisis I diketahui terdapat 3 aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 3, 13, dan 15. Pada analisis II diketahui terdapat 3 aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 1, 4, dan 12. Pada analisis III diketahui terdapat 2 aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 2 dan 24. Setelah menyisihkan aitem yang tidak valid pada analisis IV, seluruh aitem dinyatakan valid sehingga *blue print* skala *psychological capital* untuk penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala Psychological Capital Setelah Try Out**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Efikasi diri	1	11,15,17	4
2	Harapan	2,3,4,5	12,16	6
3	Optimisme	8,9,10	14	4
4	Resiliensi	6,7	13	3
Total		10	7	17

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari total 25 aitem setelah dilakukan *try out* menyisakan 17 aitem yang valid. Pada 8 aitem yang tidak valid tersebut dibuang dan penomoran diacak ulang hingga berurutan menjadi skala penelitian.

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi, bila alat ukur tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*) yaitu untuk mengetahui sejauh mana tes, yang merupakan seperangkat soal-soal dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi ditentukan melalui metode *professional judgement*. Pada skala WE (*work engagement*) koefisien validitas bergerak antara 0,342 sampai dengan 0,741 sementara itu pada skala PC (*psychological capital*) koefisien validitas bergerak antara 0,310 sampai dengan 0,647.

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila diadakan pengukuran kembali pada subjek yang sama (Azwar, 2012). Reliabilitas ditunjukkan oleh konsistensi skor yang diperoleh subjek dengan memakai alat yang sama. Kaidah yang digunakan untuk melihat besar koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 sampai 1,00 dan tidak ada patokan yang pasti. Namun demikian besar koefisien reliabilitas semakin mendekati nilai 1,00 berarti terdapat konsistensi hasil yang semakin sempurna (Azwar, 2012). Kaidah

umum yang digunakan dalam penentuan reliabilitas adalah jika nilai *cronbach's alpha* > 0,600 maka indikator reliabel dan jika nilai *cronbach's alpha* < 0,600 maka indikator kurang reliabel. Pada skala WE (*work engagement*) diperoleh koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,896 dan pada skala PC (*psychological capital*) diperoleh koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,872.

#### F. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian analisis statistik deskriptif korelasional, dimana dalam penelitian ini ingin mengetahui hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dan dibantu dengan teknik komputer *SPSS 21 for Windows*. Namun sebelum pengujian hipotesis tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis.

##### 1. Deskripsi Data

Data yang diperoleh dari masing-masing variabel ditabulasikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Dari tabulasi kemudian dicari rerata, simpangan baku, mean, modus, dan median. Dari hasil deskripsi statistik, selanjutnya dibuat kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Kategorisasi yang dibuat berdasarkan rerata empirik (Azwar, 2012). Kategorisasi dibagi menjadi lima kategori, yaitu sebagai berikut :

Sangat tinggi :  $X \geq M + 1,5 SD$

Tinggi :  $M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$

Sedang :  $M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$

Rendah :  $M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$

Sangat rendah :  $X < M - 1,5 SD$

Keterangan :  $M = \text{mean empirik}$   
 $SD = \text{standar deviasi}$

## 2. Uji Prasyarat Asumsi

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut tentang hipotesis, sebelumnya dilakukan uji persyaratan analisis terlebih dahulu. Uji persyaratan analisis tersebut meliputi:

### a. Uji normalitas

Menurut Priyatno (2014) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode *non-parametrik* tes yaitu *one sample test* dari *kolmogorov-smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika *asympt. Sig (2-tailed)* atau  $p > 0,05$  maka data dikatakan normal
- 2) Jika *asympt. Sig (2-tailed)* atau  $p < 0,05$  maka data tidak normal

Uji normalitas dari kedua skala dalam penelitian ini menggunakan tabel *one-sample kolmogorov-smirnov* dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows*.

## b. Uji linearitas

Menurut Priyatno (2014) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel tergantung. Uji linieritas juga dapat mengetahui taraf keberartian penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak berarti, maka hubungan antara variabel prediktor dengan kriterium dianggap dengan linier. Uji linearitas kedua variabel dalam penelitian ini menggunakan tabel ANOVA dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows*.

Kaidah yang digunakan untuk melihat linieritas dari variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Sig (2-tailed)* atau  $p < 0,05$  maka hubungan kedua variabel adalah linier.
- 2) Jika nilai *Sig (2-tailed)* atau  $p > 0,05$  maka hubungan kedua variabel adalah tidak linier atau disebut kuadratik.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji korelasi *product moment*

Setelah melakukan uji asumsi, kemudian pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*. Uji korelasi dari kedua variabel dalam penelitian ini menggunakan tabel *correlation* dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows*. Kaidah yang digunakan untuk melihat hasil korelasi dari kedua variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka korelasi signifikan
- 2) Jika nilai *Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka korelasi tidak signifikan

**b. Uji Koefisien Determinasi**

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi, menurut Sugiyono (2016) uji koefisien determinasi (*R square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya dalam angka persentase. Nilai *R square* yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan tabel *model summary* dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows*.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan melalui prosedur yang sistematis dan disesuaikan dengan seluruh tahapan pengumpulan data. Tahapan yang dilakukan dimulai dengan persetujuan dari kedua belah pihak pembimbing untuk melakukan tahapan *try out* untuk melihat hasil uji validitas dan reliabilitas dari aspek dan item skala yang digunakan peneliti. Setelah mengajukan surat riset dengan nomor 1019/E.UIR/27.F.Psi/2019 selanjutnya proses pengumpulan data *try out* melibatkan 35 orang karyawan PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Skala *tryout* disusun menjadi sebuah *booklet* agar semakin ringkas dan memudahkan subjek penelitian dalam mengisi skala dan setelah proses *try out* selesai, maka disusun ulang skala penelitian dengan menghilangkan nomor aitem yang tidak valid dan kembali diacak penomoran skala untuk pelaksanaan penelitian.

#### B. Pelaksanaan Penelitian

Proses penelitian dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 28 November 2019 sampai dengan hari Sabtu 30 November 2019, dengan jumlah sampel untuk penelitian yaitu 72 orang PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Penelitian dilaksanakan setelah sebelumnya mendapatkan izin dari bagian HRD yang berwenang. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan memberikan secara langsung *booklet* yang berisi dua skala. Terdapat juga skala yang dititipkan dan

kemudian dijemput keesokan harinya, karena juga terdapat karyawan *sales operation* sedang berada di luar kantor ketika melakukan pekerjaannya.

### C. Hasil Uji Deskripsi Data

Hasil penelitian lapangan mengenai hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru setelah dilakukan skoring, diperoleh gambaran deskripsi dari kedua data sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Rentang Skor Data Penelitian**

Variabel	Skor yang diperoleh (empirik)				Skor yang dimungkinkan (hipotetik)			
	Nilai minimal	Nilai maksimal	Rata-rata	Standar deviasi	Nilai minimal	Nilai maksimal	Rata-rata	Standar deviasi
<i>Work engagement</i>	58	101	80,21	10,27	26	104	65,00	13,00
<i>Psychological capital</i>	30	68	45,42	8,88	17	68	42,50	8,50

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan tingkat *work engagement* dan tingkat *psychological capital* karyawan bervariasi berdasarkan skor yang diperoleh (empirik) maupun skor yang dimungkinkan (hipotetik). Pada variabel *work engagement* rentang skor yang diperoleh (empirik) adalah antara 58 sampai dengan 101 dengan nilai rata-rata 80,21 dan standar deviasinya 10,27. Pada variabel *psychological capital* rentang skor yang diperoleh (empirik) adalah antara 30 hingga 68 dengan nilai rerata 45,42 dan standar deviasinya 8,88. Hasil deskripsi data penelitian tersebut selanjutnya digunakan untuk kategorisasi skala,

kategorisasi ditetapkan berdasarkan nilai rerata dan standar deviasi empirik dari masing-masing skala.

Tabel tersebut juga memberikan perbandingan antara skor yang diperoleh (empirik) dan skor yang dimungkinkan diperoleh (hipotetik). Pada variabel *work engagement* rentang skor yang dimungkinkan (hipotetik) adalah dari 26 sampai dengan 104, dengan nilai rata-rata hipotetik 65,00 berada di bawah rerata empirik dan standar deviasi 13,00 berada di atas rerata empirik. Pada variabel *psychological capital* rentang skor yang dimungkinkan (hipotetik) adalah dari 17 sampai dengan 68, dengan nilai rata-rata hipotetik 42,50 berada di bawah rerata empirik dan standar deviasi 8,50 berada di bawah rata-rata empirik.

### 1. Deskripsi *Work Engagement*

Tingkat *work engagement* karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Kriteria *Work Engagement* Karyawan**

Kriteria	Rentang skor	Jumlah karyawan	Persentase (%)
Sangat tinggi	$\geq 95,62$	3	4
Tinggi	85,35 – 95,61	22	31
Sedang	75,09 – 85,34	26	36
Rendah	64,82 – 75,08	13	18
Sangat rendah	$\leq 64,81$	8	11
	Jumlah	72	100

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar tingkat *work engagement* karyawan dengan jumlah 26 orang (36%) memiliki rentang total skor jawaban antara 75,09 – 85,34 termasuk dalam kategori “sedang”. Selain itu, juga terdapat *work engagement* karyawan yang tergolong sangat tinggi 3 orang (4%), tergolong tinggi 22 orang (31%),

tergolong rendah 13 orang (18%) dan tergolong sangat rendah 8 orang (11%).

## 2. Deskripsi *Psychological Capital*

Tingkat *psychological capital* karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Kriteria *Psychological Capital* Karyawan**

Kriteria	Rentang skor	Jumlah karyawan	Persentase (%)
Sangat tinggi	$\geq 58,75$	7	10
Tinggi	49,87 – 58,74	14	19
Sedang	40,99 – 49,86	28	39
Rendah	32,11 – 40,98	18	25
Sangat rendah	$\leq 77,85$	5	7
Jumlah		72	100

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar tingkat *psychological capital* karyawan dengan jumlah 28 orang (39%) memiliki rentang total skor jawaban antara 40,99 – 49,86 termasuk dalam kategori “sedang”. Selain itu, juga terdapat *psychological capital* karyawan yang tergolong sangat tinggi 7 orang (10%), tergolong tinggi 14 orang (19%), tergolong rendah 18 orang (25%) dan tergolong sangat rendah 5 orang (7%).

## D. Hasil Uji Prasyarat Asumsi

### 1. Hasil Uji Normalitas

Ketentuan yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika *asympt. sig. (2-tailed)*  $> 0,05$  maka sebaran dikatakan normal dan jika *asympt. sig. (2-tailed)*  $< 0,05$  maka sebaran dianggap tidak normal. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05.

Hasil pengujian normalitas pada pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	<i>p</i>	Signifikansi	Keterangan
<i>Work engagement</i>	0,817	> 0,05	Normal
<i>Psychological capital</i>	0,741	> 0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan variabel *work engagement* memiliki nilai signifikan  $p$  0,817 > 0,05 dan *psychological capital* memiliki nilai signifikan  $p$  0,741 > 0,05 dengan demikian data dalam penelitian ini normal.

## 2. Hasil Uji Linearitas

Ketentuan sebuah data dikatakan linear apabila besarnya nilai sig. linearity atau  $p < 0,05$ . Hasil pengujian linearitas pada pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	<i>p</i>	Signifikansi	Keterangan
<i>Work engagement</i>	0,000	< 0,05	Linier
<i>Psychological capital</i>	0,000	< 0,05	Linier

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa didapatkan nilai signifikan  $p$  linearity untuk variabel *work engagement* dan *psychological capital* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan demikian maka keterangan yang dapat diambil variabel *work engagement* dan *psychological capital* memiliki hubungan yang linear.

## E. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk menguji hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dan hasilnya sebagai berikut:

### 1. Uji Korelasi *Product Moment*

Ketentuan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini adalah apabila nilai signifikan  $p < 0,05$  maka terdapat hubungan signifikan, sebaliknya jika nilai signifikan  $p > 0,05$  maka tidak terdapat hubungan signifikan. Hasil uji korelasi *product moment* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Korelasi *Product Moment***

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	Signifikansi	Keterangan
<i>Work engagement</i>	0,605	0,000	< 0,05	Terdapat hubungan positif dan signifikan
<i>Psychological capital</i>				

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* untuk hubungan *psychological capital* dengan *work engagement*, diperoleh koefisien nilai *r* berbentuk positif sebesar 0,605 dengan signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ) hal ini berarti ‘hipotesis diterima’ artinya terdapat hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan, maka akan semakin tinggi *work engagement* karyawan, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* karyawan maka akan semakin rendah *work engagement* karyawan.

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel dalam bentuk persentase. Ketentuan dari uji koefisien determinasi adalah dengan mengkalikan nilai *R square* x 100. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Variabel	<i>R Square</i>		Keterangan
<i>Work engagement</i>	0,366	x 100	Besar hubungan
<i>Psychological capital</i>			sebesar 36,6%

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai *R square* sebesar 0,366 x 100 atau dipersentasekan menjadi sebesar 36,6%. Hal ini menunjukkan bahwa besar hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru adalah sebesar 36,6% sedangkan 63,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## F. Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 72 orang karyawan *sales operation* yang diberikan skala *work engagement* dan skala *psychological capital*. Skala yang digunakan telah teruji valid, dan aspek yang digunakan terbukti reliabel. Kualitas data kedua variabel juga telah memenuhi syarat uji hipotesis karena terbukti normal dan memiliki hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil deskripsi data, diketahui bahwa sebagian besar tingkat *work engagement* karyawan termasuk dalam kategori sedang, begitu juga tingkat

*psychological capital* karyawan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *work engagement* antara masing-masing karyawan, dan juga tingkat *psychological capital*.

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan, maka akan semakin tinggi *work engagement* karyawan, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* karyawan maka akan semakin rendah *work engagement* karyawan sebesar 36,6%.

Hal ini didukung oleh teori Schaufeli dan Bakker (2004) yang menjelaskan *work engagement* karyawan akan memiliki rasa semangat dan memiliki hubungan yang harmonis dengan aktivitas pekerjaan mereka sehingga mereka melihat diri mereka sebagai orang yang mampu dan kompeten dengan baik dalam penyelesaian pekerjaan mereka.

Penelitian Krisanti, Rostiana dan Lie (2017) di Jakarta menyimpulkan modal psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Semakin tinggi modal psikologis akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Dimensi yang paling berperan penting terhadap keterikatan kerja adalah resiliensi. Resiliensi merupakan mental dan kegigihan dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

Penelitian Yassinia (2016) di Surabaya menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja relawan. Setiap



kenaikan tingkat modal psikologis akan meningkatkan keterikatan kerja seseorang. Seseorang yang memiliki modal psikologis akan dapat memaknai pekerjaannya dan memiliki emosi yang positif pada waktu yang sama, emosi positif ini dapat membantu individu lebih produktif melakukan pekerjaannya.

Penelitian Hazrati (2017) di Lampung menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *work engagement* berhubungan signifikan. Modal psikologis menghasilkan semangat kerja karyawan, kuat dalam keterlibatan kerja, dan sepenuhnya berkonsentrasi pada melakukan tugas-tugas yang dijalani. Selain itu, *psychological capital* juga menyebabkan munculnya perilaku altruistik karyawan, tidak mengeluh, bersedia untuk memberikan saran untuk pengembangan perusahaan, dan bersemangat untuk mempertahankan hubungan.

Penelitian Ferreira (2015) di Afrika Selatan menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang sangat erat dengan *work engagement*. *Psychological capital* dapat digunakan sebagai prediktor tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan perusahaan yang bergerak dibidang automotif.

Penelitian Tabaziba (2015) di Afrika Selatan menemukan bahwa *psychological capital* dan *work engagement* bentuk pengaruh yang signifikan antara dua variabel ini adalah peningkatan *psychological capital* dan *work engagement* secara bersamaan pada setiap karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa efikasi diri juga memediasi hubungan antara kedua faktor tersebut.

Penelitian Erbasi dan Ozbek (2016) di Turki juga menyimpulkan bahwa *psychological capital* yang terdiri dari aspek dedikasi dan absorsi mampu mempengaruhi *work engagement* pekerja. Selama berkonflik individu akan diliputi proses ketegangan di dalam dirinya yang sangat menguras energi mental yang menyebabkan *work engagement* pekerja baik secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaannya menjadi berkurang.

Penelitian Constantini et al (2017) di Italia menyimpulkan *work engagement* dan *psychological capital* sangat berkaitan karena ditinjau secara psikologis adanya efikasi diri pada seorang karyawan. Efikasi diri ini menjadi modal psikologis seseorang untuk dapat bekerja sepenuh hati dan pantang menyerah dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, dengan adanya bekerja sepenuh hati maka keterikatan kerja ini akan terbentuk dengan sendirinya.

Kelemahan penelitian ini terletak pada waktu pengambilan data yaitu di akhir bulan November 2019. PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru pada akhir bulan sedang sibuk melakukan kegiatan *closing*. Kesibukan target *closing* kerja ini menyebabkan sebagian *booklet* harus dititipkan dan juga dibawa pulang oleh karyawan, sehingga menimbulkan keraguan atas kesungguhan karyawan dalam membaca dengan benar setiap pernyataan. Beberapa karyawan yang mengisi secara langsung, juga terkesan menjawab secara asal-asalan, sehingga dapat menimbulkan kelemahan atas kejujuran, kurang mencerminkan situasi dan kondisi yang sebenarnya mereka alami selama bekerja di PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan *sales operation* PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan, maka akan semakin tinggi *work engagement* karyawan, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* karyawan maka akan semakin rendah *work engagement* karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1) Kepada karyawan

Karyawan disarankan untuk meningkatkan *psychological capital* dengan cara lebih sering mengikuti pelatihan dan pengalaman, agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga kualitas kerja karyawan meningkat.

2) Kepada PT Isuindomas Putra Isuzu Pekanbaru

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan *work engagement* karyawan dengan cara lebih aktif dalam mengadakan kegiatan *briefing*, mengadakan kegiatan sosial dengan melibatkan seluruh karyawan agar hubungan sesama

karyawan harmonis, mengarahkan dan mengkoordinir karyawan agar lebih sering bekerjasama dengan sesama *sales operation* agar target perusahaan meningkat.

3) Kepada peneliti lain

Disarankan menambah atau menggunakan variabel seperti motivasi kerja, budaya kerja, etos kerja dan lain-lain, menggunakan sampel dari perusahaan bidang lain, menggunakan teori dan aspek dari ahli lain agar hasil penelitian di masa mendatang lebih bervariasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M. (2019). Pasar otomotif indonesia diprediksi lebih positif di 2019. *Artikel online*, diakses tanggal 03 Maret 2019 pada situs <http://www.neraca.co.id/article/111307/pasar-otomotif-indonesia-diprediksi-lebih-positif-di-2019> Diakses pada tanggal 14 Juli 2019.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiharjo, M. (2010). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Cendrawati, M.A. (2018). Psychological capital dan kinerja pada pekerja penyandang disabilitas usaha kecil dan menengah (ukm) di yogyakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Constantini, A., Paola, F.D., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A.M., & Fabio, A.D. (2017). Work engagement and psychological capital in the italian public administration: a new resource-based intervention programme. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-11.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erbasi, A., & Ozbek, M.C. (2016). The effect of psychological capital on work engagement. *Australian Academy of Business and Economics Review (AABER)*, 2(4), 276-284.
- Ferreira, T. (2015). The relationship between psychological capital and work engagement amongst correctional officers at a correctional facility in the western cape. *Tesis* (tidak diterbitkan). South African: Magister Commerci in Industrial Psychology University of the Western Cape.
- Fransiska, Y.M. (2016). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan di pt. grand mandiri utama. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 1-10.
- Hardi, W. (2017). Pengaruh modal psikologis terhadap work engagement dan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit ibnu sina Makassar tahun 2017. *Tesis* (tidak diterbitkan). Makassar: Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hariyadi, M.H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Jurnal Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Hazrati, P.R. (2017). Hubungan antara psychological capital dan work engagement pada karyawan perusahaan automotif di lampung. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

- Pusat Bahasa. (2018). *Kamus Bahasa Inggris-Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kimberly., & Utoyo, S.D.B. (2013). Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. *Naskah Publikasi* (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Krisanti, V., Rostiana., & Lie, D. (2017). Peran dukungan organisasi dan modal psikologis terhadap psychological ownership. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 418-429.
- Kumara, B.J.G. (2017). Modal psikologis, tuntutan kerja dan keterikatan kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusuma, K.A., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara psychological capital dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi pt. argamas lestari semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 317-321.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Man, G.C., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru sma swasta di surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90-99.
- Marciano, P.L. (2010). *Organizational Behavior*. Edisi terjemahan, Jakarta: Salemba Humanika.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Munawaroh, L., & Meiyanto, IJK.S. (2013). Peranan psychological capital terhadap kesiapan individu untuk berubah yang dimoderatori oleh persepsi dukungan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 198-210.
- Neil, R. (2009). *Psychology, the Science of Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Nelson, D.L., & Cooper, C.L. (1998). *Positive Organizational Behavior*. London: Sage Publications.

- Novita, M.W. (2016). Pengaruh job insecurity terhadap work engagement pada karyawan di hotel emerald garden medan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- 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), 191-202.
- Osigweh, C.A.B. 1989. Concept fallibility in organizational science. *The Management Review Journal*, 14 (4), 579-594.
- Pearce, J.A., dan Robinson, R.B.J.R. (2009). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, A.T. (2012) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, T., dan Yulita, H. (2018). Keterikatan karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan modal psikologis (studi empiris: pt. fajar lestari sejati, jakarta). *Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, 5(6), 640-655.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 3(2), 44-51.
- Setyanti, F. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharianto., & Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di universitas katolik widya mandala surabaya. *Jurnal Experientia*, 3(2), 23-34.
- Tabaziba, K.R. (2015). Psychological capital and work engagement: an investigation into the mediating effect of mindfulness. *Disertasi* (tidak diterbitkan). Turkey: Masters in Organisational Psychology University of Cape Town.

- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tricht, D.T. (2006). Work engagement among workers. *Ejournal Psychology*, 1(2), 144-153.
- Yassinia, S. (2016). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada relawan di organisasi gerakan melukis harapan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
- Yodhia. (2010). *Penilaian Risiko dan Manajemen Risiko*. Jakarta: Rajagrafindo persada.
- Yungiana, I., Widyarini, I., & Silviandari, I.A. (2010). Pengaruh psychological capital dan organizational-based self esteem terhadap work engagement. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 1-13.

