

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA DOSEN DI UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA**

Suharianto  
Nurlaila Effendy  
Unika Widya Mandala Surabaya

**Abstrak**

Berdasarkan hasil keputusan Kopertis, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS) mendapatkan peringkat ketiga dalam penilaian kampus unggulan. Penilaian berdasarkan 4 kriteria penilaian (1) tata kelola kelembagaan dan kerjasama, (2) pendidik dan tenaga kependidikan, (3) penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, (4) pembelajaran dan kemahasiswaan. Untuk meningkatkan penilaian di tahun berikutnya, UKWMS harus mengevaluasi hasil tersebut dan meningkatkan di bagian tata kelola dan kerjasama serta tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kinerja tenaga pendidik supaya bisa menghasilkan hasil yang optimal maka diperlukan *work engagement* pada tenaga pendidik atau dosen untuk meningkatkan kinerja. *Work engagement* adalah hubungan yang positif yang memiliki keterlibatan emosional, komitmen antara karyawan dengan pekerjaan untuk mencapai kesejahteraan. *Work engagement* dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktornya yaitu *psychological capital*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Metode yang digunakan *accidental sampling* dan *purposive sampling* dengan kriteria dosen tetap Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan membagi kuesioner sebanyak 71 dosen di UKWMS. Teknik analisa data adalah regresi sederhana, analisa data menggunakan bantuan program *Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) for windows* versi 16. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *psychological capital* pada *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang digambarkan dengan persamaan  $Y = 6,079 + 0,645X$ , sumbangan efektifnya sebesar 69,7% dan nilai sig nya sebesar 0,00 ( $< 0,05$ ).

**Kata kunci:** *Psychological capital*, *work engagement*, dosen.

**Abstract**

Based on the assessment by the Coordinator of Private Schools of Higher Education, Widya Mandala Catholic University Surabaya (WNCUS), it was resolved to rank it as the third most outstanding higher school based on 4 assessment criteria, i.e. : (1) institutional governance and cooperation, (2) education of academic personnel, (3) research and community service, and (4) instructional and student affairs. To attain enhanced achievement in the assessment in the following years, it needs to evaluate its achievement and further strengthen its institutional governance and cooperation and education of its academic personnel. In order to optimize their performance in definitely calls for work engagement of the lecturers. The work engagement is a positive state of condition involving emotional and commitment

between the personnel and their jobs to pursue prosperity. The work engagement is affected by a number of factors. One of them is psychological capital. It was a research to analyze the effect of psychological capital to work engagement of lecturers in WMCUS. The sampling methods adopted were accidental sampling and purposive sampling involving 17 permanent lecturers in WMCUS. The results of the research showed the effect of psychological effect to work engagement of lecturers in WMCUS) as represented in an equation  $Y = 6.079 + 0.645X$ , the effective contribution was 69.7% and its sig was 0.00 ( $< 0.05$ ).

**Keywords:** *Psychological capital, work engagement, lecturer.*

Pada awal bulan Oktober 2013, JobStreet melakukan survei terhadap 17.623 karyawan sebagai koresponden terkait kepuasan kerja. Hasil survei menunjukkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dimiliki ([www.JobStreet.com/Okt-2013](http://www.JobStreet.com/Okt-2013)). Hasil survei ketidakpuasan karyawan yang dilakukan oleh JobStreet disebabkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, tidak ada jenjang karier, tidak memiliki *work-life balance*, dan karakter atasan. Ketidakpuasan kerja ini dapat mengakibatkan kinerja individu tidak optimal dan kinerja organisasi tidak optimal. Hasil survei ini menjadi sangat penting dalam pertumbuhan suatu organisasi, karena karyawan merupakan salah satu kunci penting dalam organisasi. Kepuasan karyawan penting dalam organisasi seperti yang disampaikan oleh Luthans (2011) berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu hasil persepsi tentang seberapa baik pekerjaan mereka yang mereka lihat sebagai hal yang penting. Sehingga kinerja individu yang optimal berdampak positif dan mendatangkan kepuasan bagi individu maupun bagi perusahaan.

Kinerja dapat dicapai secara optimal apabila individu mempunyai keterlibatan dengan pekerjaannya. Ketika individu merasa terlibat dengan pekerjaan, individu tersebut merasakan menyatu dengan tugas pekerjaannya dan tidak terpengaruh dengan kondisi di sekelilingnya, dan hal ini tidak bisa didapatkan di tempat atau kegiatan lain. Sebaliknya, jika individu merasa tidak memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya, individu tersebut merasa sangat tidak antusias, tidak berkomitmen hingga tidak termotivasi dalam pekerjaannya dan seringkali mereka menjadikan pekerjaannya adalah sebagai tuntutan hidup sehingga mereka tidak merasakan keterikatan dengan pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006) yang menggunakan sampel guru Finlandia sebanyak 2038 menunjukkan bahwa *job resources* yang terdiri dari *job control, information, supervisory support, innovative climate* dan *social climate* menunjukkan hubungan yang positif dengan *work engagement*. Studi dengan tema yang sama dilakukan Yakin & Erdil (2012) yang mensurvei akuntan publik bersertifikat menunjukkan *personal resources* yaitu *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*. Faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological capital*. *Psychological capital* memiliki dimensi-dimensi yaitu *self-efficacy, optimism, hope,*

dan *resiliency*. Studi yang terkait dengan *psychological capital* dengan *work engagement* dilakukan oleh Rostiana & Lihardja (2013) menggunakan sampel 205 karyawan di kantor perusahaan batu bara di Indonesia dan hasilnya menunjukkan hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Dari sejumlah studi yang telah dilakukan telah terbukti bahwa ketiga faktor yaitu *job resources*, *personal resources*, dan *psychological capital*, berkaitan dengan *work engagement*. Dari ketiga faktor yang mempengaruhi *work engagement*, peneliti memilih *psychological capital* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena *psychological capital* merupakan modal psikologis individu yang mempengaruhi individu untuk terlibat dalam pekerjaannya.

Di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, ditemukan fenomena ada beberapa mahasiswa yang tidak puas dengan hasil kinerja dosen tetap dalam hal yang terkait perkuliahan seperti terlihat dalam kutipan wawancara dengan salah satu mahasiswa UKWMS bernama A(23 tahun) berikut ini: “Menurutku, kinerja mengajar dosen tetap sudah cukup baik, tapi attitudenya ke mahasiswa kurang baik. Dosen gak pernah kasih motivasi, semangat dan solusi malah mahasiswa dirumitkan dan jadi down. Terus mereka ya gak tenggelam dengan pekerjaannya, kebanyakan mereka dituntut untuk melakukan hal itu, ya itu yang dikerjain. Terus menurutku juga dosen di fakultasku milih-milih mahasiswa, ada yang milih pinter dan cantik atau cakep atau ikut organisasi, dll.” (A, 23 tahun)

Dari hasil wawancara mahasiswa ini, didapatkan bahwa kinerja sudah cukup bagus dari aspek *vigor*, tetapi ada dosen yang merasa pekerjaan sebagai tuntutan sehingga mereka tidak “tenggelam” dalam pekerjaannya dan hal ini tampak berkaitan dengan aspek *absorption*. Masalah pada aspek *dedication* muncul pada kalimat subjek bahwa ada dosen yang cenderung memilih-milih mahasiswanya.

Terkait dengan kinerja Universitas Widya Mandala, berdasarkan hasil penilaian universitas pada seluruh Jawa Timur yang diselenggarakan oleh Kopertis, sesuai dengan surat Keputusan Koordinator Kopertis Wilayah VII Nomor: 061/K7/KL/2015 tanggal 11 Mei 2015 didapatkan bahwa UKWMS cukup berprestasi dalam bidang pembelajaran dan kemahasiswaan (administrasi kemahasiswaan, hibah kemahasiswaan, prestasi kemahasiswaan, Badan Eksekutif Mahasiswa) serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (manajemen LPPM, penelitian, pengabdian kepada masyarakat). Sebaliknya, UKWMS masih perlu meningkatkan prestasi di bidang tata kelola kelembagaan dan kerjasama (administrasi kelembagaan, hibah kelembagaan, prestasi tata kelola, kerjasama) serta pendidik dan tenaga kependidikan (administrasi kepegawaian, hibah kepegawaian, kualifikasi profesi, akademisi berprestasi). Dosen sebagai tenaga pendidik merupakan hal yang penting untuk memberikan kontribusi kepada mahasiswa maupun kepada universitas.

Berdasarkan data evaluasi yang didapatkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UKWMS terkait dengan *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen

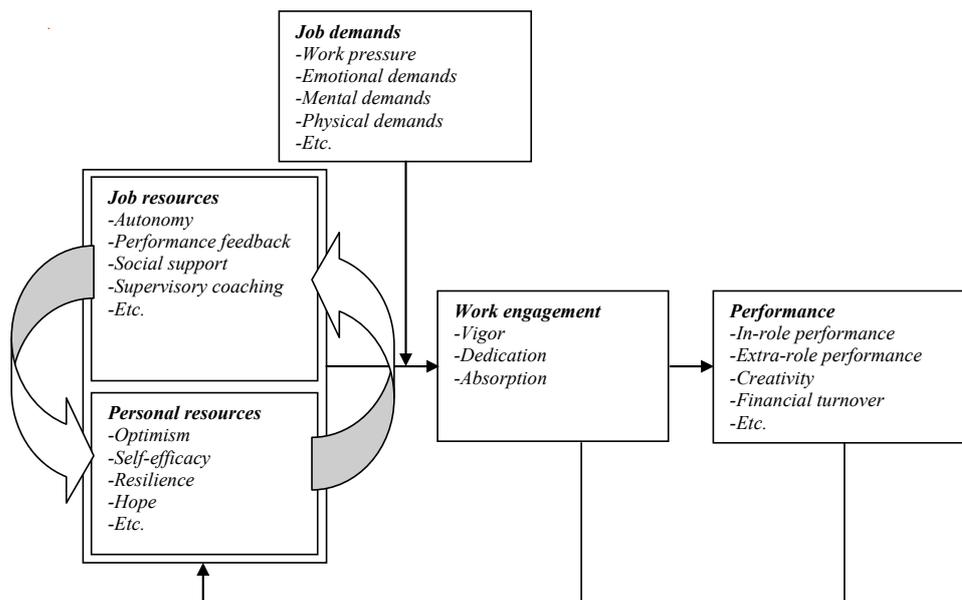
tetap UKWMS dengan tujuan agar dosen menghasilkan kinerja yang optimal, yaitu dosen menjadi adaptif, proaktif, tekun, semakin kreatif, gigih dalam bekerja, dan memiliki disiplin diri. Diharapkan dampaknya bukan hanya dirasakan oleh diri saja, tetapi juga berdampak pada banyak orang terutama mahasiswa dan berdampak pula pada organisasinya, yaitu UKWMS, untuk meningkatkan penilaian kampus.

### **Work Engagement**

Keterlibatan dengan pekerjaan dalam ilmu psikologi sering disebut dengan *Work Engagement*. Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* sebuah hal positif, memuaskan, kondisi afektif-motivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari kelelahan kerja. *Work engagement* dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu *job resources* dan *personal resources*.

*Job resources* mengacu pada aspek fisik, aspek sosial, atau aspek organisasi dari pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004, dalam Bakker dan Leiter, 2010). *Job resources* terdiri dari (1) *autonomy* yang mengacu pada kemandirian dalam pekerjaan, kebebasan dan kontrol yang karyawan miliki (Luthans, 2011); (2) *performance feedback*, menurut Luthans (2011), mengacu pada penilaian kinerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri atau dari supervisor; (3) *Social support* berkaitan pada dukungan sosial dari rekan di organisasi; (4) *supervisory coaching* berkaitan dengan pelatihan dari supervisor di organisasi; (5) dan terdapat faktor-faktor pendorong *work engagement* lainnya.

Gambar 1.  
Bagan JD-R *work engagement*.  
(Sumber: Bakker & Demerouti, 2007, 2008, dalam Bakker dan Leiter, 2010)



Menurut Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson (2003, dalam Bakker dan Leiter, 2010), *personal resources* adalah evaluasi diri yang positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kesadaran individu terhadap kemampuan mereka untuk mengontrol dan memberikan dampak sukses pada lingkungan mereka. Faktor-faktor yang terdapat dalam *personal resources* diungkapkan oleh Sweetman dan Luthans (2007, dalam Bakker dan Leiter, 2010) sebagai berikut: (1) *Self-efficacy* tentang mempertahankan kepercayaan diri seseorang dalam mencapai tujuan; (2) *hope* adalah mengubah masalah menjadi peluang; (3) *Optimism* berkaitan dengan melihat suatu kesulitan sebagai tantangan; (4) *resiliency* adalah bertekun dalam mencari solusi untuk hambatan atau masalah yang sulit dan pulih dengan cepat setelah kemunduran dan bertahan; (5) dan terdapat faktor-faktor lainnya yang mendorong *work engagement* dalam *personal resources*. *Self efficacy, resiliency, optimism, dan hope* dikenal sebagai *Psychological Capital* (Luthans, 2010)

Di dalam bagan *work engagement* (Gambar 1) terdapat faktor-faktor yang terdapat dalam *personal resources*, yang terdiri dari *self-efficacy, hope, optimism* dan *resiliency*. Faktor-faktor tersebut juga merupakan dimensi yang dimiliki oleh *psychological capital*, sehingga *psychological capital* termasuk dalam faktor *personal resources*. Schaufeli dan Bakker (2002, dalam Bakker dan Leiter, 2010) mengemukakan bahwa terdapat aspek-aspek yang muncul saat seseorang mengalami *work engagement* yaitu sebagai berikut:

1. *Vigor*, Karakteristik yang memiliki tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk memberikan usaha dalam pekerjaannya, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*, Merupakan sikap individu dengan pekerjaannya dengan keterlibatan yang sangat kuat dan mengalami rasa yang signifikan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. *Absorption*, Karakteristik individu yang sepenuhnya terkonsentrasi dan sangat bahagia, tenggelam dalam pekerjaannya, lalu merasakan waktu berlalu dengan cepat dan memiliki satu kesulitan yaitu memisahkan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan bagan JD-R Bakker dan Demerouti (2007, 2008 dalam Bakker dan Leiter, 2010), kinerja yang dihasilkan saat karyawan memiliki *work engagement*, yaitu (1) *In-role performance* yang berkaitan dengan tindakan yang proaktif; (2) *Extra-role performance* berkaitan dengan kualitas hasil kerja; (3) *Creativity* berkaitan dengan kreatifitas karyawan; (4) *Financial turnover* berkaitan dengan keluar masuknya pendapatan; (5) dan masih banyak dampak-dampak positif pada kinerja-kinerja yang dihasilkan saat mengalami *work engagement*.

### ***Psychological Capital***

Teori *psychological capital* (*PsyCap*) dimunculkan oleh Luthans sebagai modal psikologis yang terdiri dari sikap yang positif, emosi yang positif dengan berfokus pada lingkup individu (*micro*). Luthans (2010) mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan psikologis individu yang positif yang ditandai oleh: (1) memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan menempatkan di usaha yang diperlukan untuk berhasil di tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa depan; (3) tekun mencapai tujuan dan bila diperlukan, fokus untuk mencapai tujuan (*hope*) untuk berhasil; (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan bangkit kembali dan bahkan keluar dari zona aman (*resilience*) untuk mencapai keberhasilan. Dimensi-dimensi yang ada pada *psychological capital* adalah sebagai berikut

#### 1. *Self-Efficacy*

Menurut Stajkovic dan Luthans (1998, dalam Luthans, 2010), *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. *Optimism*

Luthans (2010) menyebutkan 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.

#### 3. *Hope*

Menurut C. Rick Synder dan rekannya (1991, dalam Luthans, 2010), *hope* mengacu pada keadaan motivasi positif yang didasarkan pada rasa interaktif yang berasal dari keberhasilan (a) individu (energi yang diarahkan pada tujuan) dan (b) jalur (berencana untuk memenuhi tujuan).

#### 4. *Resiliency*

Menurut Luthans (2010), *resiliency* adalah golongan fenomena yang ditandai dengan pola adaptasi positif dalam konteks kesulitan yang signifikan atau resiko.

Model JD-R merupakan singkatan dari *job demands* dan *job resources*, model JD-R terintegrasi dengan *work engagement* dan tidak bisa dipisahkan. Dari aspek *work engagement* tersebut tidak langsung muncul dan terjadi begitu saja pada seseorang. Tetapi aspek pada *work engagement* tersebut dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *job resources* dan *personal*

*resources*. Faktor pendorong tersebut dijelaskan dalam model JD-R (Bakker dan Demerouti, 2010), faktor yang pertama adalah *job resources*, berfokus pada hal-hal individu yang positif seperti dalam hal tujuan yang akan dicapai, mengurangi tekanan dan mengembangkan diri. *Job resources* juga lebih berkaitan dengan organisasi individu sehingga individu merasa nyaman dengan organisasi yang diikuti.

Sedangkan faktor berikutnya adalah *personal resources* yang berfokus pada evaluasi diri yang positif dan kemampuan diri untuk mengontrol dan memberikan dampak yang sukses bagi lingkungan. *Personal resources* lebih menitikberatkan pada hubungan individu yang positif yang memiliki faktor pendorong yang terdiri dari *efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Empat faktor pendorong yang termasuk dalam *personal resources* juga termasuk dalam dimensi *psychological capital*. Sehingga secara tidak langsung dimensi yang dimiliki *personal resources* mempunyai kaitan secara langsung dengan *psychological capital* yang mendorong *work engagement*.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah “ada pengaruh antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya”

## Metode

### Variabel Penelitian

Variabel tergantung penelitian ini adalah *work engagement* pada dosen yang merupakan hubungan yang positif antara dosen dengan pekerjaan dan organisasinya (Universitas) untuk mencapai kesejahteraan. *Work engagement* pada dosen diukur dengan menggunakan skala *work engagement* yang terdiri dari aspek-aspek *work engagement* yaitu: (1) *vigor*; (2) *dedication*; (3) *absorption*. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala *work engagement* maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh dosen. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh dalam skala *work engagement* maka semakin rendah tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh dosen.

Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah *psychological capital* yang merupakan modal psikologis positif yang berorientasi pada sumber daya manusia dan kapasitas psikologis pada dosen yang mempengaruhi kinerja atau hasil prestasi kerja. *Psychological capital* ini diukur dengan menggunakan skala *psychological capital* dengan dimensi yang ada pada *psychological capital* yaitu: (1) *self-efficacy*; (2) *optimism*; (3) *hope*; (4) *resiliency*. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala *psychological capital*, maka semakin tinggi tingkat *psychological capital* yang dimiliki oleh dosen. Semakin rendah skor yang diperoleh dalam skala *psychological capital* maka semakin rendah tingkat *psychological capital* yang dimiliki oleh dosen.

## Partisipan Penelitian

Sampel penelitian ini adalah dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah dosen tetap di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* dan *purposive sampling*. Kerlinger (2002) menjelaskan *accidental sampling* merupakan teknik yang paling lemah, tetapi peneliti menggunakan teknik ini dengan memperhitungkan ciri-ciri sampel penelitian dan tempat penelitian yang dilakukan. Sedangkan Hadi (2015) mendefinisikan *purposive sampling* adalah pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Peneliti menggunakan dua teknik tersebut karena saat menyebarkan kuesioner di beberapa fakultas, peneliti langsung menyebarkan kuesioner tersebut dan di beberapa fakultas lainnya, kuesioner harus dititipkan pada Wakil Dekan 1 dan *staff* TU. Penentuan jumlah subjek yang dipakai dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin (Punzalan & Tejada, 2012) dengan pemilihan signifikansi sebesar 10%.

Keterangan:

- N = Total populasi
- e = Taraf signifikansi

## Prosedur Penelitian

### a. Melakukan perijinan

Peneliti membuat surat ijin penyebaran kuesioner *try-out* kepada Dekan setiap fakultas di UKWMS. Tetapi dalam pelaksanaannya hanya 9 Dekan fakultas dari total 10 fakultas yang menyetujui dan ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

### b. Mempersiapkan alat ukur; *professional judgment*

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah skala. Skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Azwar (2012), skala *Likert* adalah skala yang berorientasi pada respons, lalu kategori-kategori respon tersebut diletakkan pada suatu kontinum dengan responden memberikan respons pada perangkat stimulus. Peneliti menggunakan 2 skala yang terdiri dari skala *work engagement* dan skala *psychological capital* dengan pilihan jawaban: selalu (S), sering (SR), kadang-kadang (K), jarang (J), jarang sekali (JS). Aitem-aitem tersebut diujikan dan disetujui oleh 2 orang dosen sebagai syarat validitas yang ingin dipenuhi oleh peneliti, yaitu validitas isi. Peneliti juga menguji reliabilitas penelitian ini dengan menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan salah satu metodenya adalah *single trial administration* (Azwar, 1997).

### c. Penyebaran *try-out*; hasil validitas dan reliabilitas aitem *try-out*

Kuesioner *try-out* disebarikan kepada 30 orang dosen tetap UKWMS dari 9 fakultas. Hasil validitas skala *work engagement* berkisar antara 0,579-0,870 dan nilai reliabilitasnya sebesar 0,937. Sedangkan pada skala *psychological capital*, validitasnya berkisar antara 0,460-0,877 dan nilai reliabilitasnya sebesar 0,937..

d. Pelaksanaan penelitian

Setelah melakukan pemilihan aitem yang digunakan pada kuesioner penelitian, peneliti membuat izin kembali kepada 9 Dekan fakultas UKWMS untuk melakukan penelitian. Setelah disetujui, peneliti menyebarkan kuesioner penelitian pada dosen tetap sebanyak 41 subjek. Data penelitian yang digunakan adalah *try out* terpakai, sehingga total subjek penelitian adalah 71.

**Hasil**

Tabel 1.

Tabel Tabulasi Silang Pengaruh *Psychological capital* Terhadap *Work engagement*

WE PsyCap	Sangat Tinggi		Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tinggi	29	40.85	10	14.08	1	1.41	0	-	0	-	40	56.34
Tinggi	6	8.45	22	30.99	0	-	0	-	0	-	28	39.44
Sedang	0	-	1	1.41	0	-	0	-	0	-	1	1.41
Rendah	0	-	0	-	1	1.41	1	1.41	0	-	2	2.82
Sangat Rendah	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
Jumlah	35	49.30	33	46.48	2	2.82	1	1.41	0	-	71	100

Terdapat sebanyak 29 subjek (40,85%) dengan tingkat *psychological capital* yang sangat tinggi dan memiliki *work engagement* yang sangat tinggi juga. Disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan dosen yang memiliki *psychological capital* yang sangat tinggi cenderung memiliki *work engagement*nya yang sangat tinggi juga. Terdapat 1 subjek (1,41%) yang memiliki *psychological capital* dengan tingkat rendah dan *work engagement*nya pada tingkat rendah juga, sehingga ada kemungkinan. bahwa dosen yang tidak memiliki atau *psychological capital*nya rendah memiliki *work engagement*nya yang cenderung rendah.

Dari data di atas (Tabel 1), terlihat bahwa dari total subjek 71 orang tidak ada yang berada pada tingkat yang sangat rendah. Kesimpulan dari tabel di atas adalah dosen-dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya memiliki *psychological capital* yang sangat tinggi dan tinggi, yakni sebesar 49,3% dan *work engagement* yang sangat tinggi dan tinggi, yakni sebesar 54,93%. Jadi dari hasil tabel tabulasi, dapat dikatakan dosen-dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya cenderung menikmati pekerjaannya dengan tiga tugas utama sebagai dosen (*tri darma*) yaitu mengajar, meneliti dan pelayanan kepada masyarakat.

### Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah statistika parametrik yaitu teknik regresi sederhana dengan bantuan program komputer SPSS *for Windows* versi 16. Peneliti menggunakan statistika parametrik disebabkan uji asumsinya yaitu uji normalitas ( $p > 0,05$ ), uji linieritas ( $p < 0,05$ ) dan uji multikolinieritas ( $VIF > 10$ ) terpenuhi semua. Uji normalitas yang didapatkan pada skala *work engagement* sebesar 0,200 dan skala *psychological capital* sebesar 0,080. Berikutnya uji linieritas didapatkan hasil nilai  $p$  sebesar 0,000 dan uji multikolinieritasnya dengan nilai  $VIF$  sebesar 1,000, yang berarti pengujian ini tidak multikolinieritas, sehingga interpretasinya kedua variabel ini saling berhubungan.

Berdasarkan pengujian persamaan regresi. Dari *output* SPSS didapatkan persamaan regresi yang dirumuskan:  $Y = 6,079 + 0,645X$ . Maka dapat disimpulkan bahwa jika  $Y$  (*psychological capital*) mengalami kenaikan, maka  $X$  (*work engagement*) naik sebesar 0,645.

Pengujian hipotesis ini dilihat dari nilai  $p$  yang ada di tabel *coefficients* yang ada di *output* SPSS. Data penelitian menunjukkan bahwa nilai  $p = 0,000$ .

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

### Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan nilai uji hipotesis sebesar dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menjelaskan bahwa ada pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa di UKWMS yang merupakan institusi di bidang pendidikan, *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Sesuai dengan konsep JD-R Bakker dan Demerouti (2010, dalam Bakker & Leiter, 2010) bahwa salah satu faktor pendorong *work engagement* adalah *personal resources*, dimana *personal resources* sendiri memiliki dimensi yang sama dengan *psychological capital* yang mendorong seseorang menjadi terlibat dengan pekerjaannya (*work engagement*). Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang terkait dengan bidang pendidikan yang dilakukan oleh Federici dan Skaalvik (2011) tentang kepercayaan diri kepala sekolah di Norwegia. Dari hasil penelitian tersebut, didapatkan bahwa kepercayaan diri (*self-efficacy*) mengakibatkan kepala sekolah menjadi terlibat dengan pekerjaannya (*work engagement*) dan memiliki kontribusi yang positif dalam kinerjanya yaitu usahanya lebih terfokus, tekun, inisiatif dan kreatif dalam bekerja.

Hasil analisis data berikutnya adalah persamaan regresi dalam penelitian ini adalah  $Y = 6,079 + 0,645X$  yang menginterpretasikan setiap kenaikan nilai 1 satuan  $Y$ , maka nilai  $X$  mengalami kenaikan pula sebesar 0,645 atau dapat dijelaskan bahwa bila variabel *work engagement* mengalami kenaikan nilai 1 satuan, maka *psychological capital* juga mengalami kenaikan sebesar 0,645.

Pada pengujian sumbangan efektif dalam penelitian ini, *psychological capital* memberikan kontribusinya kepada *work engagement* sebesar 0,679 atau 67,9%. Sedangkan tabel tabulasi menunjukkan bahwa dosen UKWMS sebagian besar memiliki *psychological capital* yang sangat tinggi dan *work engagement* yang sangat tinggi pula. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ada 32,1% faktor lain di luar *psychological capital* yang mempengaruhi terjadinya *work engagement* pada dosen di UKWMS. Menurut model JD-R, faktor-faktor yang menyebabkan seseorang *work engagement* selain dari *personal resources* yaitu: *job resources* seperti *autonomy*, *performance feedback*, *social support*, *supervisory coaching*, dan lain-lain. Untuk meningkatkan kinerja dosen UKWMS dengan hasil data yang ada bahwa dosen-dosen sudah memiliki *psychological capital* yang sangat tinggi, maka faktor di luar *psychological capital* seperti *job resources* supaya lebih diperhitungkan agar dosen di UKWMS bisa memberikan kontribusinya yang lebih optimal bagi mahasiswa, masyarakat dan Universitas.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang serupa yaitu dari Othman dan Nasurdin (2011) tentang "*Work engagement of Malaysian Nurses: Exploring the Impact of Hope and Resilience*". Responden dalam penelitian tersebut sebanyak 422 orang suster perawat di tiga rumah sakit yang terletak di pantai timur dari Peninsular Malaysia. Hasilnya menunjukkan bahwa dua prediktor variabel penelitian yaitu *hope* dan *resiliency* merupakan dimensi dalam *psychological capital* yang memiliki hubungan dengan *work engagement*. Penelitian yang berikutnya oleh Rostiana & Lihardja (2013) tentang "*The Influence of Psychological Capital to Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior*" menunjukkan hubungan yang cukup signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Dari dua hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa memang ada pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* selain di bidang pendidikan sehingga model JD-R terpenuhi.

Kelemahan yang dimiliki penelitian ini adalah terkait dalam teknik pelaksanaan penelitian. Ada 9 orang merasa takut untuk mengisi *inform consent* secara lengkap yang berkaitan mengisi nama dan tanda tangan. Subjek tersebut merasa takut bahwa hasil kuesioner yang subjek isi diketahui oleh atasannya yaitu Dekan atau Rektor Universitas. Sehingga ±11 *inform consent* yang kosong meskipun peneliti sudah berjanji dan mengatakan bahwa jawaban dari pernyataan yang subjek berikan akan dijamin kerahasiaannya.

## **Simpulan**

Pada penelitian tentang pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya diperoleh hasil:

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang digambarkan dengan persamaan  $Y = 6,079 + 0,645X$ . Hal ini menandakan setiap kenaikan 1 nilai

dari *psychological capital* (Y) akan diikuti dengan kenaikan nilai *work engagement* (X) sebesar 0,645.

- b. Sumbangan efektif *psychological capital* terhadap *work engagement*  $R^2$  sebesar 69,7%. Menandakan bahwa ada kontribusi selain faktor *psychological capital* yaitu faktor *job resources* sebesar 32,1% yang mempengaruhi *work engagement* dosen UKWMS.

## Referensi

- Azwar. (1997). *Reliabilitas dan validitas. (Edisi 3)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2012). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker & Leiter. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. NY: Psychology Press.
- Federici & Skaalvik. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian principal self-efficacy scale *Social Psychol Education*, 14, 575-600.
- Hadi, S. (2015). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Kerlinger, F. (2002). *Asas-asas penelitian behavioral*. (Alih bahasa: Landung R. Simatupang). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Luthans. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12<sup>th</sup> ed.). NY: McGraw-Hill.
- Punzalan, J.R.B., dan Tejada, J.J (2012). On the Misuse Slovin's formula. *The Philippine Statistician*, 61, 1, 129-136.
- Othman, N. & Nasurdin. (2011). Work engagement of Malaysian nurses: Exploring the impact of hope and resilience. *International Journal of Social, Education, Economics and Management Engineering*, 5, 351-355. Diunduh tanggal 20 April 2015 dari <http://waset.org/publications/7774/work-engagement-of-malaysian-nurses-exploring-the-impact-of-hope-and-resilience>
- Rostiana & Lihardja. (2013, 21-22 November). *The influence of psychological capital to work engagement and organizational citizenship behavior*. Makalah disampaikan dalam International Conference on Entrepreneurship and Business Management. Diunduh tanggal 20 April 2015 dari <http://icebm.tarumanagara.ac.id/download/proceeding/25.%20Rostiana,%20Ninawati%20-%20THE%20INFLUENCE%20OF%20PSYCHOLOGICAL%20CAPITAL%20TO%20WORK%20ENGAGEMENT%20AND%20ORGANIZATIONAL%20CITIZENSHIP%20BEHAVIOR.pdf>
- Yugoprabowo. (13 November 2014). 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. <http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.VWqw4c-qkqk>. Pen