

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Penelitian ini meneliti apakah ada pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan nilai uji hipotesis sebesar sig 0,000. Nilai sig tersebut dikali dua menghasilkan nilai sebesar 0,000 (sig < 0,05). Hasil tersebut menjelaskan bahwa H0 ditolak, maka dapat dikatakan 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 faktor pendorong *work engagement* salah satunya dipengaruhi oleh *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 terkait di bidang pendidikan yang dilakukan oleh Federici dan Skaalvik (2011) tentang kepercayaan diri kepala sekolah di Norwegia. Dari hasil penelitian ini, 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.

Pada tabel 4.12. tabel tabulasi silang, dapat dilihat bahwa dari 71 subjek penelitian dosen di UKWMS terdapat sebanyak 29 subjek (40,85%) dengan tingkat *psychological capital* yang sangat tinggi dan memiliki *work*

engagement yang sangat tinggi juga. Analisa yang kedua, terdapat 1 subjek (1,41%) yang memiliki *psychological capital* dengan tingkat rendah dan *work engagement*nya pada tingkat rendah juga. Dari hasil tabel tabulasi silang ini menyimpulkan bahwa dosen yang memiliki *psychological capital* yang sangat tinggi akan memiliki *work engagement* yang sangat tinggi, tinggi, dan sedang. Sedangkan dosen yang memiliki *psychological capital*nya rendah maka *work engagement*nya dalam kategori rendah pula. Ini membuktikan bahwa model JD-R Bakker dan Demerouti (2010, dalam Bakker & Leiter, 2010) pengaruh *psychological capital* sebagai faktor yang mendorong terjadinya *work engagement* saling berkaitan. Sehingga *psychological capital* dan *work engagement* memberikan pengaruh secara sama di dalam penelitian ini pada dosen di UKWMS. Hal ini juga menjadi nilai tambah bagi dosen saat memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya, misalnya pada saat mengajar dengan semangat yang tinggi, selalu antusias dan tertantang dalam menghadapi masalah, mempunyai dedikasi dalam mengajar dan penelitian, memiliki komitmen sebagai dosen dan merasa nyaman saat melakukan tugasnya (tri darma).

Hasil analisa 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.

Berikutnya, pada pengujian sumbangan efektif dalam penelitian ini. *Psychological capital* memberikan kontribusinya kepada *work engagement* sebesar 0,679 atau 67,9%. Sedangkan dalam tabel tabulasi menunjukkan bahwa dosen UKWMS sebagian besar memiliki *psychological capital* yang sangat tinggi dan *work engagement* yang sangat tinggi pula. Sehingga 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*, *performace feedback*, *social support*, *supervisory coaching*, dll. 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* yaitu *job resources* sebesar 32,1% supaya lebih diperhitungkan agar dosen di UKWMS bisa memberikan kontribusinya yang lebih optimal bagi mahasiswa, masyarakat dan Universitas.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang serupa sebelumnya yaitu Othman dan Nasurdin (2011) tentang “*Work engagement of Malaysian Nurses: Exploring the Impact of Hope and Resilience*”. Respondennya sebanyak 422 suster perawat di tiga rumah sakit yang terletak di pantai timur dari Peninsular Malaysia. Hasil menunjukkan bahwa dua prediktor variabel penelitian tersebut yaitu *hope* dan *resiliency* sebagai dimensi dalam *psychological capital* 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*”. Hasil penelitian tersebut yang berkaitan dengan hubungan *psychological capital* dan *work engagement* menunjukkan hubungan yang cukup signifikan. Dari dua hasil penelitian pendukung diatas dapat dikatakan bahwa memang ada pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* selain di bidang pendidikan dan model JD-R terpenuhi.

Kesimpulan dari semua hasil analisa data, dosen UKWMS memiliki *psychological capital* yang sangat tinggi dan *work engagement* yang sangat tinggi pula. Seharusnya dari hasil tersebut menjelaskan bahwa dosen UKWMS memiliki kinerja yang optimal, tetapi ada sebagian faktor selain *psychological capital* yaitu *job resources* yang mempengaruhi *work engagement* dosen UKWMS sebesar 32,1%.

Kelemahan yang dimiliki penelitian ini adalah banyak diantara subjek, kurang lebih sembilan orang merasa takut untuk mengisi *inform consent* secara lengkap yang berkaitan mengisi nama dan tanda tangan. Karena berkaitan dengan pekerjaan juga, subjek juga 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.

5.2. Simpulan

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

- a. Ada pengaruh antara *psychological capital* dan *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya secara signifikan yang digambarkan dengan persamaan $Y = 6,079 + 0,645X$. 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* secara signifikan *R square* (R^2) sebesar 69,7%. Menandakan bahwa ada kontribusi selain faktor *psychological capital* yaitu faktor *job resources* sebesar 32,1% yang mempengaruhi dosen UKWMS untuk *work engagement*.

Sehingga dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

5.3. Saran

Hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat saran-saran yang peneliti berikan:

a. Bagi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Semoga hasil penelitian ini dapat ditindaklanjuti dalam perbaikan *job resources* yang berkaitan dengan aspek fisik, aspek sosial, atau aspek organisasi dari pekerjaan. Seperti gaji dosen, sistem di Universitas, penilaian kerja, dukungan sosial sesama rekan dosen, dll.

b. Bagi subjek penelitian

Tetap pertahankan sikap yang positif dan emosi yang positif untuk tetap menghasilkan kinerja yang optimal sehingga misi UKWMS tercapai dan pada akhirnya UKWMS saat penilaian kampus dapat tetap mempertahankan maupun peningkatan peringkat dan tetap masuk kategori kampus unggulan. Juga memperhatikan faktor pendorong lainnya (32,1%) agar lebih optimal dalam memberikan kontribusi.

c. Bagi penelitian berikutnya

1. Bila melakukan penelitian yang serupa, agar menambah data lain seperti jenis kelamin subjek, lama bekerja subjek di organisasi tersebut, dll sehingga data yang diperoleh kedepannya akan menjadi lebih kaya.
2. Meneliti faktor pendorong lainnya (32,1%) dari *work engagement*.

Daftar Pustaka

- Azwar. (1997). *Reliabilitas Dan Validitas: Edisi 3*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2012). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran, TPAK dan TPT, 1986-2013*. Diambil pada tanggal 20 April 2015 dari <http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/973>
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Penduduk*. Diambil pada tanggal 20 April 2015 dari <http://www.bps.go.id/Subjek/view/id/12#subjekViewTab1|accordion-daftar-subjek1>
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Perkiraan Penduduk Beberapa Negara (juta), 2000-2013*. Diambil pada tanggal 20 April 2015 dari <http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1284>
- Bakker & Leiter. (2010). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory and Research*. NY: Psychology Press.
- Debra & Cooper. (2007). *Positive Organizational Behavior*. India: Gopons Papers.
- Delapan Tahun Beruntun, UMM Rebut Anugerah Kampus Unggul. (2015). Diambil pada tanggal 29 Mei 2015 dari <http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/dunia-kampus/15/05/22/nonet8-delapan-tahun-beruntun-umm-rebut-anugerah-kampus-unggul>
- Federici & Skaalvik. (2011). Principal Self-Efficacy and Work Engagement: Assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale. *Journal of Soc Psychol Educ*, 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.

Keputusan Koordinator Kopertis Wilayah VII Nomor: 061/K7/KL/2015 tentang Anugerah Kampus Unggulan (2015). Diambil pada tanggal dari 29 Mei 2015.

Kerlinger, F. (2002). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Alih bahasa: Landung R. Simatupang. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Langdridge, D. & Hagger-Johnson, G. (2009). *Introduction to Research Methods and Data Analysis in Psychology* (2nd edition). England: Pearson Prentice Hall.

Luthans. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th edition). NY: McGraw-Hill.

Marcum, J.W. (n.d.) *Engagement Theory*. Diambil pada tanggal 22 April 2015 dari <http://jameswmarcum.com/engagement-theory/>

Othman, N., Ghazali, Z. & Ahmad, S. (2013). Resilience and Work Engagement: A Stitch To Nursing Care Quality. *Journal of Global Management*, 6, 40-48. Diunduh tanggal 20 April 2015 dari http://www.globalresearch.com.my/journal/journal_management/06_JoGM_July2013_V6N1/004%20JoGM_July2013_V6N1.pdf

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>
- Sugiyono & Wibowo, E. (2002). *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS ver 10.0 for Windows*. Bandung: ALFABETA.
- Wasito, H, dkk. (1990). *Pengantar Metodologi Penelitian: Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik – APTIK.
- Yakin, M & Erdil, O. (2012). Relationship Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378. Diunduh tanggal 20 April 2015 dari <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812044758>
- 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-qqkp>.