

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara psychological capital dan work engagement pada dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung. Pemilihan sampel menggunakan purposive sampling, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional.

Alat ukur psychological capital yang digunakan adalah dengan memodifikasi Psycap Questionnaire (PCQ) yang dikembangkan oleh Freud Luthans, Carolyn M. Youssef & Bruce J. Avolio (2006) dan terdiri dari 24 item. Validitas item berkisar 0,48 - 0,85 dengan 22 item yang digunakan, dan reliabilitas alat ukur sebesar 0,93. Alat ukur work engagement yang digunakan dengan memodifikasi The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2003) dan terdiri dari 17 item. Validitas item berkisar 0,32 - 0,81 dengan 16 item yang digunakan, dan reliabilitas alat ukur sebesar 0,72. Data yang diperoleh menggunakan uji korelasi Spearman dengan program SPSS 16.0.

Berdasarkan pada pengolahan data secara statistik, maka didapat koefisien korelasi untuk psychological capital dan work engagement adalah $r_s = 0,603$. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara psychological capital dan work engagement.

Peneliti mengajukan saran agar dilakukan penelitian khusus terhadap job resources dan job demand yang memiliki kaitan dengan psychological capital dan work engagement. Selain itu juga dapat dilakukan penelitian pada pekerjaan lain misalnya profesi yang berhubungan dengan customer, klien, atau pasien.

Abstract

This research was conducted to find the Correlation between psychological capital and work engagement on Bachelor Thesis Supervisor in Faculty of Psychology at University 'X' Bandung. The sampels are 31 based on purposive sampling. The design of this study is the correlation.

The instrument that being used to collect data about psychological capital modified from Psycap Questionnaire (PCQ) that was developed by Freud Luthans, Carrolyn M. Youssef & Bruce J. Avolio (2006). From 24 item, was used 22 item with validity about 0,48 – 0,85 and reability is 0,93. The instrument that being used to collet data about work engagement modified from The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) that was developed by Schaufeli & Bakker (2003). From 17 item, was used 16 item with validity about 0,32-0,81 and reability is 0,72. Data obtained using SPP 16.0 program.

The main result of this research show that psychological capital has positive correlation and significant with work engagement, and the coefficient correlation is $r_s = 0,603$.

The suggestion is for the next researcher to try doing research on job resources and job demands which have interrelatedness with psychological capital and work engagement. And the research could be done in another profession, such as profession which have related with customer, klien, or patients.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN.....	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1-25
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1-8
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9

1.3.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9-10
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	9-10
1.5 Kerangka Pikir.....	10-23
1.6 Asumsi Penelitian.....	24
1.7 Hipotesis Penelitian.....	25
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 26-37
2.1 <i>Psychological capital</i>	26-30
2.1.1 Pengertian <i>psychological capital</i>	26
2.1.2 Aspek-aspek <i>psychological capital</i>	26-29
2.1.3 Sejarah terbentuknya <i>psychological capital</i>	29-30
2.2 <i>Work Engagement</i>	31-34
2.1.1 Pengertian <i>work engagement</i>	31
2.1.3 Aspek-aspek <i>work engagement</i>	31
2.1.4 Ciri-ciri <i>work engagement</i>	32
2.1.5 Faktor-faktor yang memengaruhi <i>work engagement</i>	33-34
2.3 Hubungan antara <i>psychological capital</i> dan <i>work engagement</i>	34-37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38-51
3.1 Rancangan Penelitian.....	38
3.2 Bagan rancangan Penelitian.....	39
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39-42
3.3.1 Variabel Penelitian.....	39
3.3.1 Definisi Operasional.....	40-42
3.4 Alat Ukur.....	42-50
3.4.1 Alat Ukur <i>Psychological capital</i>	42-44
3.4.2 Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	45-46
3.4.3 Data Penunjuang.....	47
3.4.4 Validitas dan Reabilitas Alat Ukur.....	47-49
3.4.4.1 Validitas Alat Ukur.....	47-48
3.4.4.2 Reabilitas Alat Ukur.....	48-49
3.5 Populasi Sasaran dan Teknik Penarikan Sampel.....	49-50
3.5.1 Populasi Sasaran.....	49
3.5.2 Karakteristik Populasi.....	49-50
3.5.2 Teknik Penarikan Sampel.....	50

3.6 Teknik Analisis Data.....	50-51
3.7 Hipotesis Uji Statistik.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52-62
4.1 Hasil Penelitian.....	52-56
4.1.1 Data demografik responden.....	52-54
4.1.2 Hasil Penelitian Korelasi.....	54-56
4.2 Pembahasan.....	56-62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63-65
5.1 Kesimpulan	63-64
5.2 Saran.....	65
Daftar Pustaka.....	66
Daftar Rujukan.....	67
Lampiran	

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Pikir.....	23
Bagan 3.1 Rancangan Penelitian.....	39

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi alat ukur <i>psycap</i>	42-44
Tabel 3.2 Sistem Penilaian Kuesioner <i>Psycap</i>	44
Tabel 3.3 Kisi-kisi alat ukur <i>work engagement</i>	45-46
Tabel 3.4 Sistem Penilaian Kuesioner <i>Work Engagement</i>	46
Tabel 4.1 Gambaran pendidikan terakhir responden.....	52
Tabel 4.2 Gambaran lamanya menjadi dosen pembimbing.....	53
Tabel 4.3 Gambaran jumlah mahasiswa bimbingan aktif responden.....	53
Tabel 4.4 Tabel Hubungan antara <i>psycap</i> dan <i>work engagement</i>	54
Tabel 4.5 Gambaran Responden mengenai derajat <i>psycap</i>	55
Tabel 4.5 Gambaran Responden mengenai derajat <i>psycap</i>	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 JD-R model of <i>work engagement</i>	34
Gambar 2.2 Model Konseptual Hubungan <i>Psycap</i> dan <i>Work Engagement</i>	37