

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mewujudkan cita-cita Bangsa Indonesia, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Jenjang pendidikan yang dapat ditempuh oleh masyarakat mulai dari TK sampai dengan perguruan tinggi. Saat seorang individu menempuh perguruan tinggi, maka ia akan disebut sebagai seorang mahasiswa. Seorang pengajar mahasiswa dalam perguruan tinggi disebut sebagai dosen.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009). Tugas utama dari dosen tersebut adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan berbagai ketentuan (Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi).

Mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikannya pada jenjang sarjana (dan sebelum mahasiswa tersebut mendapatkan gelar sesuai dengan

spesifikasi di bidangnya) dituntut untuk menyelesaikan sebuah tugas akhir yang sering disebut dengan skripsi. Skripsi secara umum merupakan istilah yang digunakan di Indonesia untuk mengilustrasikan suatu karya tulis ilmiah berupa paparan tulisan hasil penelitian sarjana S1 yang membahas suatu permasalahan/fenomena dalam bidang ilmu tertentu dengan menggunakan kaidah-kaidah yang berlaku. (<http://forum.kompas.com/sekolah-pendidikan/217804-pengertian-skripsi.html>, diakses tanggal 25 November 2013).

Jadi seluruh universitas yang ada di Indonesia akan menuntut seluruh mahasiswanya untuk mengerjakan skripsi, termasuk di Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung. Menurut pedoman penulisan skripsi sarjana Fakultas Psikologi Universitas 'X' ini, dapat disimpulkan bahwa skripsi merupakan laporan hasil penelitian para mahasiswa tingkat akhir yang membahas suatu masalah dalam bidang psikologi dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmiah. Untuk melakukannya, mahasiswa telah dibekali dengan berbagai pengetahuan yang dibutuhkan pada semester sebelumnya. Ketika melakukan penelitian, mereka akan dibimbing oleh dua orang dosen pembimbing, yang berperan sebagai dosen pembimbing utama dan dosen pembimbing pendamping.

Dosen pembimbing utama bertugas untuk bertanggung jawab pada inti materi skripsi yang dituangkan dalam bentuk tulisan oleh mahasiswa. Selain itu, tugas dari dosen pembimbing utama adalah mengadakan pertemuan secara berkala dengan mahasiswa untuk membahas mengenai skripsinya. Jika

menemukan kendala dalam membimbing mahasiswa bimbingannya, dosen pembimbing utama bertugas untuk mengomunikasikannya dengan dosen pembimbing pendamping untuk melihat perkembangan penyusunan skripsi mahasiswa bimbingannya. Apabila mahasiswa tersebut telah selesai dalam menyelesaikan skripsinya maka dosen pembimbing utama bertugas untuk menghadiri seminar outline maupun sidang sarjana dari mahasiswa yang dibimbingnya, juga memberikan penilaian terhadap penulisan skripsi saat sidang dilaksanakan. Ketika mahasiswa tersebut mendapatkan masukan dari dosen penguji untuk melakukan revisi pada skripsinya, dosen pembimbing utama bertugas untuk memeriksa perbaikan skripsi mahasiswa bimbingannya tersebut. (Pedoman Penulisan Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi UKM)

Dosen pembimbing pendamping bertugas untuk memantau perkembangan penyusunan skripsi mahasiswa, bekerja sama dengan pembimbing utama. Jika menemukan kendala saat membimbing mahasiswa, dosen pembimbing pendamping bertugas dalam mengkomunikasikannya dengan dosen utama. Pada saat mahasiswa tersebut selesai dalam mengerjakan skripsinya, dosen pendamping bertugas dalam menghadiri seminar outline (berperan sebagai moderator) dan sidang, dan juga bertugas dalam memeriksa aspek-aspek teknis penulisan serta memeriksa perbaikan skripsi mahasiswa yang telah direvisi setelah sidang. (Pedoman Penulisan Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi UKM)

Menurut Direktorat Perguruan Tinggi, idealnya satu orang pembimbing memiliki 6 mahasiswa didikannya (per semester) yang akan

mengerjakan skripsi. Menurut hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan pada data yang didapatkan dari Tata Usaha Universitas tersebut, disebutkan bahwa jumlah mahasiswa yang mengontrak skripsi untuk semester ini di tahun ajaran 2013/2014 adalah 353 orang, sementara dosen pembimbing yang tersedia sebanyak 59 orang (akan berperan sebagai dosen pembimbing pertama maupun dosen pembimbing kedua). Hal ini menunjukkan bahwa satu dosen pembimbing skripsi yang ada di Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung tersebut memiliki mahasiswa bimbingan yang melebihi kapasitas dari ketentuan dikti.

Jumlah mahasiswa bimbingan yang melebihi kapasitas, menunjukkan bahwa hal ini tidak sesuai dengan keputusan yang telah ditetapkan oleh dikti. Menurut hasil survey yang dilakukan oleh peneliti, empat dari lima dosen mengatakan bahwa hal ini membebani bagi dosen pembimbing. Jumlah mahasiswa bimbingan yang melebihi kapasitas, menyebabkan waktu yang disediakan bagi dosen di luar jam mengajar lebih banyak dari biasanya, *effort* yang dikeluarkan juga akan menjadi lebih banyak, selain itu juga dosen-dosen akan mempelajari teori-teori yang terbaru, termasuk jika teori tersebut akan digunakan oleh mahasiswa bimbingannya dalam mengerjakan skripsi.

Di lain pihak, dosen pembimbing juga masih memiliki tugas untuk mengajar 4-6 kelas per minggunya, dan juga memeriksa ujian tengah semester serta ujian akhir semester sebanyak 4-6 kelas tersebut dimana 1 kelas berisi 40-46 mahasiswa. Selain itu, dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung juga memiliki tuntutan untuk

memenuhi sertifikasi dosen berdasarkan surat edaran yang ditandatangani oleh Direktur Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Ditjen Dikti, Kemendikbud pada tanggal 26 Desember 2012, yaitu (1) dokumen/sertifikat kemampuan Berbahasa Inggris; (2) dokumen/sertifikat hasil tes potensi akademik (TPA); dan (3) karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah/nasional/internasional. Jadi hal tersebut membuat sebagian dosen merasa terbebani, dan sebagian dosen lagi tidak begitu merasa terbebani.

Untuk menghadapi semua tuntutan tersebut, dosen pembimbing akan mengerahkan segala sumber daya yang ada di dalam dirinya baik secara fisik maupun psikis. Dosen pembimbing diharapkan untuk memiliki keyakinan diri dalam mengerjakan semua tugasnya sebagai dosen pembimbing, merasa optimis dalam membimbing mahasiswa bimbingannya, memiliki banyak cara dan perencanaan dalam membimbing, serta memiliki resiliensi saat menemui kesulitan dalam membimbing dan mengarahkan mahasiswa bimbingannya.

Hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Fred Luthan, dkk yaitu *Psychological Capital*, yang memiliki pengertian sebuah keadaan psikologis positif yang berkembang pada individu dengan karakteristik : (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi positif mengenai keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*); (3) Tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*); dan (4) ketika dilanda masalah, dan kesulitan, individu dapat bertahan

serta bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*). (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007: 3)

Adanya sumber daya dalam diri dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung (*psychological capital*) akan mengarahkan pada perilaku dalam membimbing yang mengerahkan energi yang sangat besar dalam membimbing skripsi, ikut antusias dan merasa tertantang untuk mendidik dan mengarahkan mahasiswa bimbingannya, juga merasa senang serta berkonsentrasi ketika membimbing mahasiswa bimbingannya, dan merasa waktu yang dilalui saat membimbing sangat cepat berlalu.

Hal tersebut sejalan dengan konsep *Work Engagement* yang diajukan oleh Arnold Bakker, dkk. *Work engagement* didefinisikan sebagai suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker&Leiter 2010: 13).

Work engagement sendiri memang dibutuhkan bagi individu yang bekerja dalam sebuah organisasi, dimana ia berinteraksi dengan *customer*, klien, pasien, dan juga dengan pelajar. (Bakker&Leitter, 2010: 5). Dalam hal ini, peneliti akan melihat *Work Engagement* pada dosen yang berinteraksi dengan mahasiswa yang akan mengerjakan skripsi, dimana mahasiswa tersebut akan memiliki banyak interaksi untuk dibimbing dan diarahkan dalam membuat skripsi yang dipersyaratkan sebagai tugas akhir untuk mencapai kelulusan.

Schaufeli (2006) mengatakan bahwa *Psychological Capital* memiliki hubungan terhadap *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang merupakan aspek dari *Work Engagement*. Sweetman dan Luthans (2010) juga mengusulkan suatu konsep teori bahwa *psychological capital* mempunyai hubungan langsung dengan *work engagement*. Dengan kata lain, keadaan dari dalam diri Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Psikologi akan memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan *Work Engagement*. Sweetman dan Luthans (2010) bahkan mengusulkan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk membuktikan secara empiris hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* (Bakker&Leiter, 2010: 65).

Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti juga menemukan bahwa selama dua tahun terakhir data mahasiswa yang memiliki gelar S.Psi mencapai rata-rata 140 dari rata-rata jumlah mahasiswa yang masuk sebanyak 220. Hal ini turut menunjukkan bahwa *psychological capital* yang dimiliki oleh Dosen Pembimbing Skripsi Universitas 'X' di Kota Bandung berpengaruh terhadap *work engagement* yang akan ditunjukkan pada hasil performa hasilnya yang terlihat pada jumlah mahasiswa yang lulus cukup banyak. Peneliti juga menemukan bahwa 4 dari 5 orang mahasiswa mengatakan bahwa mereka senang saat dibimbing oleh dosen pembimbing mereka dikarenakan dosen pembimbingnya dapat memberi masukan yang positif dan konstruktif, memberi arahan yang jelas saat dibimbing, diberi motivasi saat proses bimbingan berlangsung untuk memberi dorongan pada mereka dapat melalui skripsinya, dan tidak hanya secara material mereka

merasa dibimbing. Namun secara moral juga, seperti diberi petunjuk untuk sikap ilmiah dalam penulisan laporan penelitian.

Selain itu juga dalam survey awal peneliti menemukan bahwa tiga dari lima dosen pembimbing (yang sebelumnya telah dibahas diatas), mengatakan walaupun mereka merasa berat dengan segala tuntutan yang ada untuk membimbing mahasiswa, namun dosen pembimbing skripsi yang ada di Universitas 'X' tersebut merasa tetap antusias dan bersemangat untuk membimbing serta untuk mengarahkan mahasiswa bimbingannya, hal ini menunjukkan bahwa keadaan di dalam diri dosen pembimbing skripsi ikut berpengaruh terhadap pemenuhan dirinya saat menjadi dosen pembimbing skripsi Universitas 'X' di Kota Bandung.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* terhadap dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan positif antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah ingin mengetahui *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui eratnya hubungan antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan informasi mengenai hubungan antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada bidang Psikologi Industri Organisasi serta memperkaya kajian penelitian mengenai *Psychological Capital* dan *Work Engagement*.
- b. Memberikan masukan kepada peneliti lain yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai *Psychological Capital* dan *Work Engagement*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Memberikan informasi bagi pihak Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung mengenai hasil penelitian, yang dapat meningkatkan *psychological capital* dan *work engagement* pada dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung.

1.5 Kerangka Pemikiran

Jumlah mahasiswa yang melebihi kapasitas untuk dibimbing, membuat dosen pembimbing skripsi di Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung mengerahkan energi yang lebih besar lagi baik dari segi fisik, mental, dan psikis. Hal ini membuat tekanan tugas sebagai dosen pembimbing lebih berat, dan dapat mengakibatkan sebagian dosen pembimbing skripsi mengalami kelelahan fisik atau mengalami penurunan stabilitas emosi.

Untuk dapat membimbing dan mengarahkan mahasiswa bimbingannya secara maksimal, maka dosen pembimbing membutuhkan energi positif dari tugasnya saat membimbing mahasiswa, sehingga mereka merasa lebih tertantang, lebih bersemangat, lebih bertanggung jawab secara profesional, dan lebih mengerahkan energinya. Dengan demikian, saat membimbing mahasiswa yang jumlahnya melebihi kapasitas tidak akan dirasakan sebagai sesuatu yang membebani, melainkan dirasakan sebagai hal yang menantang juga menyenangkan. Keadaan ini merupakan sebuah

gambaran dari *work engagement*. Terdapat berbagai upaya yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya untuk meningkatkan *work engagement*. Salah satu konstruk yang dapat memberikan kontribusi untuk mendukung dalam meningkatkan *work engagement* adalah *Psychological Capital* (Bakker&Leiter, 2010: 56).

Psychological capital merupakan sebuah keadaan psikologis positif yang berkembang pada individu dengan karakteristik : (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi positif mengenai keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*); (3) Tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*); dan (4) ketika dilanda masalah, dan kesulitan, individu dapat bertahan serta bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*). (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007: 3). Aspek-aspek dari *Psychological capital* adalah komponen-komponen dari *Psychological capital* itu sendiri, yakni *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan dalam melakukan tugas spesifik pada konteks tertentu. (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007: 38). Jika dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung memiliki *self-efficacy*

yang tinggi maka ia akan memiliki keyakinan untuk membimbing mahasiswa yang mengerjakan skripsi, dengan begitu ia memiliki motivasi yang tinggi dan akan mengerahkan motivasinya tersebut saat membimbing mahasiswa, dan ia juga akan mengerahkan seluruh kemampuan kognisinya saat proses bimbingan berlangsung dalam membimbing mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi. Sementara jika dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung memiliki *self-efficacy* yang rendah, maka ia memiliki keyakinan yang rendah untuk membimbing mahasiswa, dengan begitu ia memiliki motivasi yang rendah saat membimbing, serta kurang mengerahkan usaha untuk mencoba saat membimbing mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi.

Aspek yang kedua adalah *hope* yang didefinisikan sebagai suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaktif untuk mencapai kesuksesan melalui *agency (will power)* dan *pathways (way power)* (Synder dalam Luthans, Youssef, & Avolio, 2007: 66). Jika dosen pembimbing skripsi Universitas 'X' di Kota Bandung memiliki *hope* yang tinggi, maka ia akan memiliki harapan untuk dapat membuat mahasiswanya dapat mengerjakan skripsi secara maksimal sehingga ia akan mengerahkan energinya, dan akan mencari cara-cara yang terbaik untuk membimbing mahasiswa saat proses bimbingan berlangsung. Sementara jika dosen pembimbing skripsi Universitas 'X' di Kota Bandung memiliki *hope* yang rendah, maka ia memiliki harapan yang rendah untuk bisa membimbing mahasiswa yang mengerjakan skripsinya secara maksimal, sehingga ia kurang mengerahkan

energinya untuk membimbing mahasiswanya, serta kurang mencoba untuk mencari cara terbaik dalam membimbing mahasiswa bimbingannya yang sedang mengerjakan skripsi.

Aspek yang ketiga adalah *Optimism* didefinisikan sebagai suatu cara menginterpretasikan kejadian-kejadian yang positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi; serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri, bersifat sementara, dan terjadi pada situasi tertentu saja. (Seligman dalam Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007: 91). Jika dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung memiliki *optimism* yang tinggi maka ia akan merasa bahwa dirinya sukses sebagai dosen pembimbing dikarenakan upaya yang memang berasal dari dirinya (karena ada usaha dari dirinya sendiri) dan merasa bahwa keberhasilannya ini juga akan terjadi diseluruh aspek kehidupannya, namun jika ia menemukan kegagalan ia merasa bahwa ada faktor lain yang menghambatnya misal berasal dari mahasiswanya sendiri dan kegagalan tersebut akan bersifat sementara, dan kegagalan hanya pada hal ini saja. Sementara jika dosen pembimbing tersebut memiliki *optimism* yang rendah maka ia merasa bahwa kesuksesannya sebagai dosen pembimbing berasal dari luar, misalnya mahasiswa sepenuhnya dan sifatnya akan terjadi hanya sementara, dan keberhasilannya hanya terjadi pada hal ini saja, namun jika melihat kegagalan dalam membimbing mahasiswa, ia merasa bahwa hal

tersebut terjadi karena kesalahan dari dirinya serta sifatnya *permanent*, serta kegagalannya juga akan memengaruhi pada aspek kehidupan yang lainnya.

Aspek yang terakhir adalah *resiliency* yang didefinisikan sebagai kapasitas untuk bertahan dan bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, atau bahkan dari kejadian yang positif, kemajuan (*progress*), dan peningkatan tanggung jawab. (Avolio & Luthans, 2006). Dosen pembimbing skripsi Universitas 'X' di Kota Bandung yang memiliki *resiliency* yang tinggi maka dia akan tetap terus berusaha untuk membimbing mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan skripsi sehingga memerlukan usaha yang lebih besar dalam membimbing dan akan tetap berfikir positif juga tidak akan cepat putus asa saat proses bimbingan tersebut berlangsung, akan dengan tekun terus membimbing. Sementara dosen pembimbing skripsi yang memiliki *resiliency* yang rendah, maka akan menjadi sulit bagi dosen tersebut untuk membimbing secara terus menerus dalam menghadapi mahasiswa yang memiliki kesulitan dalam mengerjakan skripsi, dan kurang mengerahkan usaha yang lebih keras saat menghadapi mahasiswa tersebut. *Psychological capital* dalam JD-R model *work engagement* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007) merupakan *personal resources*.

Dosen pembimbing Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung, pada dasarnya ia tidak hanya memiliki *personal resource* (*psychological capital*) yang terdapat di dalam dirinya, namun ia juga memiliki *job resources* sebagai sumber yang dimilikinya untuk membimbing mahasiswa dalam mengerjakan skripsi. *Job resources* akan mengembangkan

psychological capital yang dimiliki oleh Dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung. Berdasarkan JD-R, model kaitan keduanya (*psychological capital* dan *job resources*) merupakan timbal balik. Dalam JD-R model *work engagement* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007) *job resources* dapat terlihat dari kandungan *autonomy*, *performance feedback*, *social support*, dan *supervisory coaching*. Disesuaikan dengan subjek penelitian, dalam hal ini *job resources* yang dimiliki oleh dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung adalah *autonomy*, *performance feedback*, dan *social support*.

Autonomy yang dimiliki oleh dosen pembimbing skripsi adalah keleluasaan bagi dirinya untuk menerapkan metode seperti apa yang akan diberikan kepada mahasiswa didikannya pada saat membimbing, seperti cara pemberian *feedback* pada mahasiswa didikannya, jadwal bimbingan yang akan ditentukan, atau cara pengerjaan skripsi yang dikerjakan oleh mahasiswanya tersebut apakah penelitian yang dikerjakan berangkat dari fenomena atautkah dari teori.

Performance feedback yang didapatkan oleh dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung adalah dari penilaian yang didapatkan dari sesama rekan kerja (dari dosen penguji, disaat mahasiswa bimbingannya sidang skripsi apakah masih ada perlu perbaikan atau dengan kata lain ada yang direvisi atautkah tidak) dan saat proses bimbingan berlangsung yakni mahasiswa yang memberikan *feedback*

misalnya apakah mahasiswa tersebut mengerti apa yang telah dikatakan oleh dosen pembimbingnya ataukah tidak.

Social support didapatkan oleh dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung ini baik dari atasan (dekan), rekan kerja seprofesi (sesama dosen), mahasiswa didikannya tersebut atau bahkan dari keluarga yang ikut mendukung dosen pembimbing dalam rangka *support* agar bisa menyelesaikan tugasnya sebagai dosen pembimbing.

Job resources yang dimiliki oleh dosen pembimbing ini akan membantunya dalam menghadapi semua tuntutan pada dirinya dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen pembimbing, serta turut berperan dalam meminimalkan besarnya tuntutan dari tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tuntutan dari berbagai tugas yang dimiliki oleh dosen pembimbing tersebut disebut sebagai *job demands*.

Job demands yang dimiliki oleh dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung terlihat dari kandungan *work pressure, emotional demands, mental demands, dan physical demands*. *Work pressure* yang dirasakan dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung ini adalah selain membimbing mahasiswa yang mengajukan skripsi melebihi kapasitas yang ditentukan oleh dikti, yang idealnya 6 orang selama 1 semester, dosen tersebut juga dituntut melakukan sertifikasi, mengajar mata kuliah lainnya, juga akan menilai ujian tengah semester dan ujian akhir semester sebanyak 4-6 kelas dimana perkelas berisi

40-46 mahasiswa dan penyerahan nilai UTS dan UAS yang juga *deadline*-nya telah ditentukan.

Emotional demands yang dirasakan oleh dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung ini adalah tuntutan kestabilan emosi yang dimiliki oleh dosen tersebut saat membimbing mahasiswa. Menjadi seorang pendidik merupakan sebuah pekerjaan yang didasari oleh pelayanan sosial yang sangat tinggi untuk mencetak generasi muda yang berkualitas. Maka dari itu saat membimbing mahasiswa yang mengajukan skripsi diharapkan memiliki perasaan emosional yang stabil, seperti sabar jika ada mahasiswa yang memerlukan didikan dan arahan yang berulang-ulang saat proses bimbingan berlangsung.

Mental demands yang dirasakan oleh dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung adalah tuntutan dari segi kognisi untuk membimbing mahasiswanya tersebut dalam mengerjakan skripsi. Begitu juga di saat mahasiswa mengajukan teori baru yang akan dijadikannya sebagai skripsi, maka secara tidak langsung juga dosen pembimbing skripsi tersebut juga dituntut untuk memahaminya.

Job demands yang terakhir adalah *physical demands*. *Physical demands* yang dirasakan oleh dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung adalah tuntutan untuk memiliki keadaan fisik yang bugar dan fit dengan kata lain dituntut untuk memiliki stamina tubuh yang baik, karena pada saat membimbing mahasiswa yang mengajukan skripsi, dosen tersebut harus memiliki keadaan tubuh yang sehat dan tidak

mudah untuk jatuh sakit, karena di Fakultas Psikologi Universitas 'X' ini menuntut dosen pembimbing skripsi untuk membimbing mahasiswa yang jumlahnya melebihi kapasitas.

Dengan adanya sumber daya yang dimiliki oleh dosen pembimbing skripsi tersebut (*job resources*) maka akan mengembangkan (*psychological capital*) menjadi tinggi, yang dapat mengakibatkan tuntutan dari tugas-tugas yang diberikan menjadi rendah (*job demands*). Dengan kata lain akan menjadikan tuntutan saat membimbing sebagai suatu hal yang tidak masalah dan bahkan menjadikan sesuatu yang menjadi tantangan, serta menjadikan sebuah kesenangan saat membimbing mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi, maka hal tersebut akan membentuk *work engagement*.

Work engagement didefinisikan sebagai suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker&Leiter 2010: 13).

Work engagement sendiri memiliki tiga aspek yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker&Leiter 2010: 13). *Vigor* ditandai dengan level energi yang tinggi dan resiliensi mental ketika bekerja, kemauan untuk mengerahkan upaya & persisten ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Jika dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung memiliki *vigor* yang tinggi maka ia akan mengerahkan energinya secara maksimal saat membimbing, dan akan terus berusaha menghadapi kesulitan

saat proses bimbingan berlangsung. Sementara jika dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung tersebut memiliki *vigor* yang rendah, maka ia kurang maksimal dalam membimbing mahasiswa saat proses bimbingan berlangsung dan ia juga akan mudah menyerah saat menemui kesulitan saat membimbing mahasiswa.

Aspek yang kedua adalah *dedication*. *Dedication* Pelibatan diri yang kuat terhadap pekerjaan, & merasakan keberartian, antusiasme, inspirasi, kebanggaan serta tantangan (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker&Leiter 2010: 13). Dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung memiliki *dedication* yang tinggi maka ia akan merasa berarti saat membimbing mahasiswa, antusias, memiliki inspirasi, merasa tertantang dan merasa bangga atas dirinya yang berperan sebagai dosen pembimbing. Sementara jika dosen pembimbing tersebut memiliki *dedication* yang rendah maka ia akan merasa 'hampa' saat membimbing mahasiswa, kurang terinspirasi, dan merasa kurang antusias, dan juga kurang merasa bangga akan dirinya sebagai dosen pembimbing.

Aspek yang terakhir adalah *absorption*. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh & keasyikan ketika bekerja, dimana waktu berlalu begitu cepat dan tidak ingin berhenti bekerja (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker&Leiter 2010: 13). Dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung yang memiliki *absorption* yang tinggi maka ia akan berkonsentrasi serta serius saat membimbing mahasiswa sehingga merasa waktu begitu cepat berlalu saat

proses bimbingan berlangsung. Sementara jika dosen pembimbing tersebut memiliki *absorption* yang rendah maka ia mudah teralihkan saat membimbing mahasiswa sehingga merasa waktu saat proses bimbingan berlangsung sangatlah lama.

Jadi, secara garis besar dapat digambarkan bahwa jika dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung merasa yakin mengenai kemampuannya untuk membimbing mahasiswa yang mengajukan skripsi (*self-efficacy*) maka ia akan semakin berdedikasi dan mengerahkan energinya secara maksimal, lebih antusias, ia juga merasa tertantang saat membimbing mahasiswa dan akan merasakan bahwa waktu membimbing begitu cepat (*work engagement tinggi*), namun sebaliknya jika ia merasa kurang yakin akan kemampuannya untuk membimbing mahasiswa didikannya maka ia akan kurang mengerahkan energinya secara maksimal, dan kurang merasa antusias, juga kurang merasakan tugasnya dalam membimbing sebagai sesuatu yang menantang, bahkan bisa merasa bahwa sebagai dosen pembimbing skripsi merupakan hal yang tidak menyenangkan, juga merasakan waktu membimbing merupakan hal yang sangat lama (*work engagement rendah*).

Dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung yang memiliki pandangan yang positif dimasa kini dan dimasa depan untuk dapat menyelesaikan tugasnya ketika membimbing skripsi (*optimism*), maka ia akan merasa bangga, dan merasa tertantang untuk menjadi dosen pembimbing, bahkan waktu untuk membimbing merupakan

suatu hal yang dirasa sangat cepat berlalu (*work engagement tinggi*), namun sebaliknya jika ia memiliki pandangan yang negatif terhadap masa kini dan dimasa depan maka ia merasa kurang berarti, dan merasa tidak senang sebagai dosen pembimbing, dan merasa waktu yang digunakan untuk membimbing sangat lama (*work engagement rendah*).

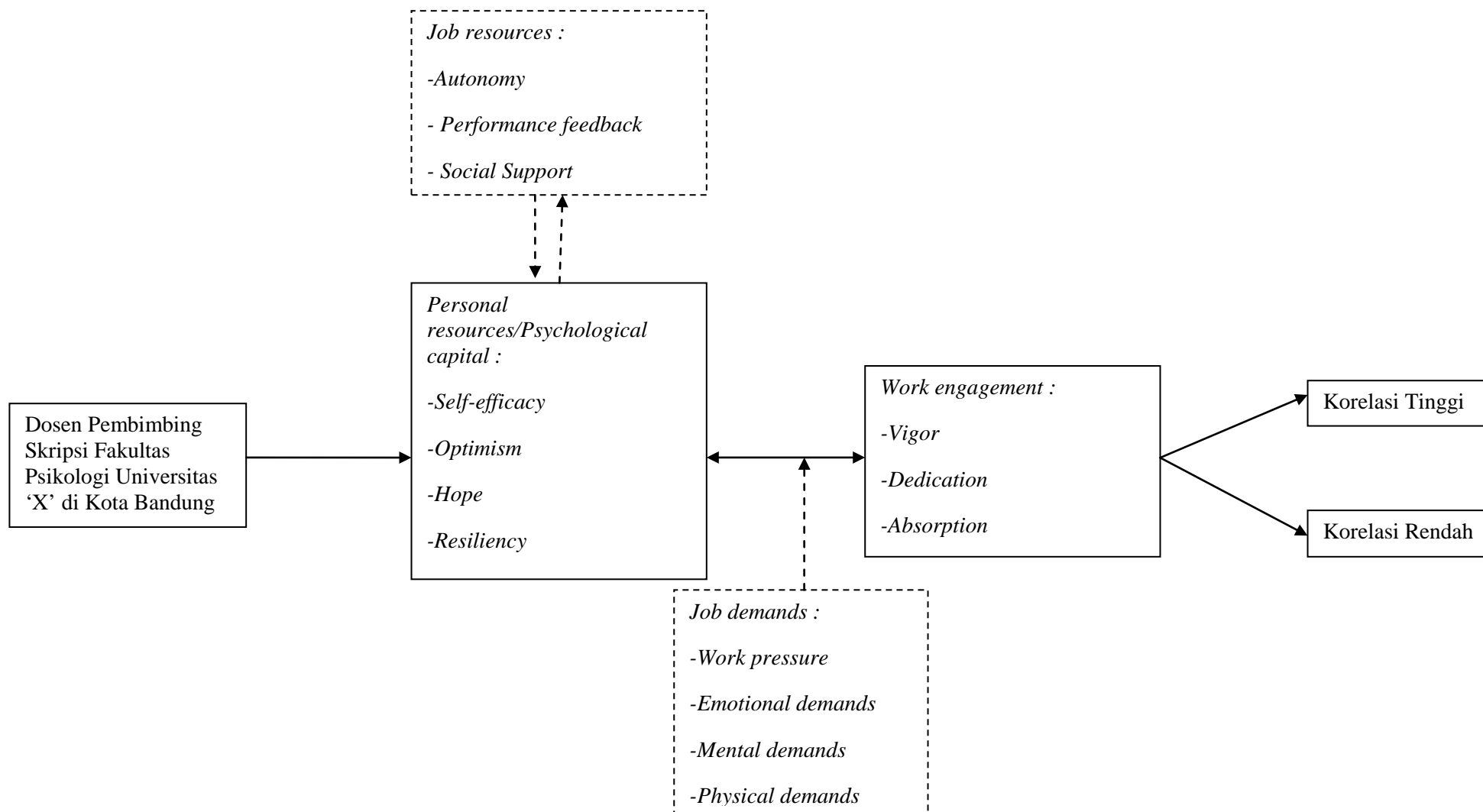
Dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung memiliki harapan (*hope*) untuk menjadi dosen pembimbing skripsi yang terbaik maka ia akan semakin berupaya dalam mengerahkan energinya untuk mengarahkan mahasiswa didikannya saat mengerjakan skripsi juga akan lebih berdedikasi saat membimbing mahasiswa (*work engagement tinggi*), namun sebaliknya jika ia kurang memiliki harapan untuk menjadi dosen pembimbing skripsi yang baik maka ia kurang maksimal dalam mengerahkan energinya sebagai dosen pembimbing skripsi serta kurang merasa berarti saat membimbing mahasiswa (*work engagement rendah*).

Dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung dihadapkan pada permasalahan dan tantangan seperti harus memelajari teori baru dan ia bahkan secara terus-menerus membimbing mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan skripsi (*resilience*) maka ia akan semakin berusaha keras saat mendidik mahasiswa bimbingannya dengan mengeluarkan energi yang lebih tinggi lagi, menjadikan hal tersebut sebagai tantangan, dan merasa waktu untuk membimbing cepat berlalu (*work engagement tinggi*), namun sebaliknya jika ia tidak mau dihadapkan pada permasalahan dan tantangan seperti hanya menerima mahasiswa bimbingannya

yang teorinya sudah ia kuasai dan kurang mau membimbing mahasiswa yang harus diarahkan secara berlanjut, maka ia kurang mengerahkan energinya secara maksimal, merasa hal tersebut sebagai hal yang tidak menyenangkan, bahkan merasa waktu untuk membimbing mahasiswa tersebut sangat lama (*work engagement rendah*).

Job resources dan *job demands* yang dimiliki oleh dosen pembimbing skripsi Universitas 'X' di Kota Bandung, ikut andil sebagai perantara dalam membentuk *work engagement*. Semakin tinggi *job resources* yang dimiliki oleh dosen pembimbing skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung ini membuat *psychological capital* menjadi tinggi dan *job demands* semakin menurun yang akan membuat *work engagement*-nya semakin tinggi.

Secara garis besar penjelasan mengenai hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* dijelaskan dalam bagan di bawah ini :



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

1. Tugas dosen pembimbing skripsi dalam membimbing mahasiswa bimbingannya merupakan *job demands*.
2. *Job demands* menuntut dosen pembimbing skripsi untuk memberikan respon berbentuk usaha baik fisik maupun psikis saat membimbing mahasiswa.
3. Usaha yang dikeluarkan dosen pembimbing untuk merespon *job demands* ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki oleh dosen pembimbing tersebut.
4. Sumber daya yang dimiliki oleh dosen pembimbing untuk merespon *job demands* merupakan *job resources*.
5. *Job resources* dapat menstimulasi pertumbuhan *psychological capital* yang dapat mengakibatkan dosen pembimbing menghayati *job demand* sebagai suatu hal yang tidak membebani bahkan sampai menjadi senang/menikmati setiap proses saat melakukan semua *job demands* tersebut.
6. Dengan adanya *psychological capital*; dosen pembimbing dapat mengerahkan usahanya dalam membimbing secara total.
7. Membimbing mahasiswa secara total merupakan bentuk perilaku dari *work engagement*.

1.7 Hipotesis

Terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dan *work engagement*. Semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki oleh Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung maka *Work Engagement* pun akan semakin tinggi, sebaliknya jika *Psychological Capital* yang dimiliki oleh Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung semakin rendah, maka *Work Engagement* pun akan semakin rendah.