MODAL PSIKOLOGIS DAN KETERLIBATAN KERJA PADA PELAKU WIRAUSAHA DIMASA PANDEMI

Skripsi

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan

memperoleh derajat Sarjana Psikologi

Disusun Oleh :

Deo Denaldo Sitompul

(30701800028)

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN WORK ENGAGEMENT PADA PELAKU WIRAUSAHA DI MASA PANDEMI

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Deo Denaldo Sitompul
30701800028

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing	Tanggal
Inhastuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi, Psikolog	25 Juni 2022

Semarang, 25 Juni 2022

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

MODAL PSIKOLOGIS DAN KETERLIBATAN KERJA PADA PELAKU WIRAUSAHA DIMASA PANDEMI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Deo Denaldo Sitompul
Nim: 30701800028

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 06 Juli 2022

Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si	……
2. Abdurrohim, S.Psi, M.Si	……
3. Inhastuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi, Psikolog	……

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 30 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Deo Denaldo Sitompul dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, didalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 31 Agustus 2022

Yang Menyatakan,

Deo Denaldo Sitompul
30701800028

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

MOTTO

"Dan katakanlah: Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan."

(Q.S Thaha: 114)

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S Al-Insyirah: 5)

"The only true wisdom is in knowing you know nothing."

Socrates

"The only person with whom you have to compare ourselves, is that you in the past. And the only person better you should be, this is who you are now."

Sigmund Freud

"Yang terpenting bukan apakah kita menang atau kalah. Tuhan tidak mewajibkan manusia untuk menang sehingga kalah pun bukan dosa. Anda hanya bisa menanam padi tetapi yang bisa menumbuhkan hanya Gusti ALLAH. Yang terpenting adalah apakah seseorang berjuang atau tidak berjuang".

Emha Ainun Nadjib

"Tujuanku untuk bertumbuh, bukan menjadi sempurna."

Deo Denaldo

PERSEMBAHAN

<u>Saya persembahkan karya ini kepada :</u>

Almarhum Bapak saya, orang terbaik dalam hidup saya, sosok yang paling saya rindukan dan motivasi terbesar saya, Allahuma firlahu warhamhu wa afihi wa fu anhu. Ibu saya yang telah memberikan banyak support secara materi dan senantiasa mendo'akan, mendukung, perjuangan, dan pengorbanan dalam proses pencapaian dalam hidupku.

Sahabat dan teman-teman yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat, meminjamkan laptop dan memberi dukungan supaya dapat diselesaikannya skripsi ini dan mencapai kesuksesan.

Almamater Fakultas Psikologi Unissula sebagai tempat dimana saya menimba ilmu sebanyak-banyaknya.

Dosen Pembimbing saya Ibu Inhastuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan ilmu, arahan dan memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Terimakasih

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, taufiq dan hidyahnya sehingga penulis masih dapat merasakan nikmat iman dan sehat sehingga dapat menyelesaikan kaya ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam tak lupa kita haturkan kepada Rasulullah Muhammad SAW dan keluarganya, semoga kita bisa menjadi umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini terdapat banyak kendala, namun segala kendala yang terjadi tersebut dapat diatasi dengan baik berkat adanya arahan, bantuan dan, dukungan dari semua pihak yang telah membantu peneliti secara materil maupun moril. Dengan rasa hormat, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan banyak pembelajaran selama menjalankan studi di Fakultas Psikologi Unissula.
2. Ibu Inhastuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi, selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa selalu memberikan arahan, dukungan, motivasi dan perhatiannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Abdurrohim, S.Psi, M.Si, selaku dosen wali yang senantiasa membantu dan memberikan bimbingan selama menjalankan studi di Fakultas Psikologi.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi yang telah berjasa dalam mengajarkan ilmu kepada penulis semoga keberkahan selalu menyertai Bapak dan Ibu sekalian.
5. Bapak dan Ibu Staf TU dan Perpustakaan Fakultas Psikologi Unissula, terimakasih banyak atas bantuan dan kerjasamanya.
6. Bapak saya yang sudah mendahului kami, yang selalu saya banggakan, sudah tenang berada disisi ALLAH SWT, *Allahuma firlahu warhamhu*

wa'aafihii wa'fu 'anhu. Serta ibu saya yang mengasuh saya, dan memberikan banyak dukunan materil dalam menempuh Pendidikan.

7. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang beserta jajarannya, saya mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya atas izin yang diberikan, bantuan dan kerjasamanya.
8. Pelaku wirausaha di wilayah Kota Semarang yang telah terlibat dalam penelitian ini, saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya
9. Sahabat terbaik saya, Irvan Wisnu Adi Candra, Rikza Naufal, Bagus Adi, Dhimas Julian Maldini, Wisnu Purbowanto, Farchan dan Rizki Lukita, yang tak terasa sudah 1 dekade berkembang bersama, berbagi suka dan duka serta memberikan banyak pembelajaran positif dalam hidup ini.
10. Sahabat seperjuangan saya Danu Dwi Herlambang dan Brigadir Polisi Dua. Bagus Bagaskoro Aji, yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan dan saling berbagi cerita.
11. Teman bimbingan saya Ananda Afif Nur Adnan Fauzan yang membagikan edukasi, dan memberikan dukungan.
12. Teman-teman kelas A Angkatan 2018 yang telah membersamai dan membantu penulis selama menempuh studi di Fakultas Psikologi UNISSULA.
13. Pengurus Senat Mahasiswa Fakultas Psikologi periode 2019/2020 dan 2020/2021 yang telah bersama-sama belajar organisasi dan bekerjasama.
14. Kepada semua pihak yang telah ikut membantu dan berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, dari hati yang paling dalam saya mengucapkan terima kasih atas segala kebaikan, do'a dan dukungan yang diberikan kepada penulis. Semoga selalu diberikan kesehatan dan balasan yang setimpal oleh Allah SWT, aamiin.

Peneliti menyadari dengan keterbatasan yang ada dalam diri peneliti, bahwa penelitian ini tidaklah sempurna karena kesempurnaan

hanyalah milik ALLAH SWT, dan juga masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini yang harus diperbaiki. Semoga skripsi ini dapat tetap bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi pengembangan ilmu psikologi.

Semarang, 18 Juli 2022

Deo Denaldo Sitompul

30701800028

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
PERNYATAAN iv
MOTTO v
PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
ABSTRAK xvi
ABSTRACT xvii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
BAB II 9
LANDASAN TEORI 9
A. Keterlibatan Kerja 9
1. Pengertian Keterlibatan Kerja 9
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja 9
3. Aspek-aspek Keterlibatan Kerja 12
B. Modal Psikologis 14
1. Pengertian Modal Psikologis 14
2. Aspek-aspek Modal Psikologis 15
C. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Modal Psikologis 19

D. Hipotesis 20
BAB III 21
METODE PENELITIAN 21
A. Identifikasi Variabel 21
B. Definisi Operasional 21
1. Modal Psikologis 21
2. Keterlibatan Kerja 22
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 22
1. Populasi 22
2. Sampel 22
3. Teknik Sampling 23
D. Metode Pengumpulan Data 23
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas 25
1. Validitas 25
2. Uji Daya Beda Aitem 25
3. Reliabilitas 26
F. Teknik Analisis Data 26
BAB IV 27
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 27
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian 27
1. Orientasi Kancah 27
2. Persiapan Penelitian 28
B. Pelaksanaan Penelitian 34
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian 35
1. Uji Asumsi 36
2. Uji Hipotesis 37
D. Deskripsi Variabel Penelitian 38
1. Deskripsi Data Skor Modal Psikologis 38
2. Deskripsi Data Keterlibatan Kerja 40
E. Pembahasan 41
F. Kelemahan Penelitian 44

BAB V 45
PENUTUP 45
A. Kesimpulan 45
B. Saran 45
DAFTAR PUSTAKA 47
LAMPIRAN 51

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint skala modal psikologis 24
Tabel 2. Blueprint *Utrecht Work Engagement Scale* 25
Tabel 3. Sebaran aitem skala modal psikologis 29
Tabel 4. Sebaran aitem *Utrecht Work Engagement Scale* 30
Tabel 5. Sebaran aitem skala modal psikologis daya beda tinggi 32
Tabel 6. Sebaran aitem skala keterlibatan kerja daya beda tinggi 33
Tabel 7. Sebaran aitem penomoran ulang skala modal psikologis 33
Tabel 8. Tabel penentuan sampel Isaac & Michael dengan taraf signifikansi 1%, 5% dan 10% 34
Tabel 9. Sebaran data demografi subjek penelitian 35
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas 36
Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Spearman 37
Tabel 12. Norma Kategori Skor 38
Tabel 13. Deskripsi skor skala modal psikologis 39
Tabel 14. Kategorisasi skor subjek pada skala modal psikologis 39
Tabel 15. Deskripsi skor skala keterlibatan kerja 40
Tabel 16. Kategorisasi skor subjek pada skala keterlibatan kerja 41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategorisasi subjek pada skala modal psikologis 40
Gambar 2. Kategorisasi subjek pada skala keterlibatan kerja..... 41

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Skala Uji Coba 49
LAMPIRAN B Tabulasi Skala Uji Coba 56
LAMPIRAN C Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas 71
LAMPIRAN D Skala Penelitian 77
LAMPIRAN E Tabulasi Data Skala Penelitian 84
LAMPIRAN F Analisis Data 109
LAMPIRAN G Surat Izin Dan Dokumentasi Penelitian 114

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

MODAL PSIKOLOGIS DAN KETERLIBATAN KERJA PADA PELAKU WIRAUSAHA DIMASA PANDEMI

Oleh :
Deo Denaldo Sitompul
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung
Email : deonaldo008@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

World Health Organization (WHO) menetapkan covid-19 sebagai pandemi mulai bulan Maret 2020 dengan pertimbangan meningkatnya jumlah penderita yang terinfeksi. Dampak dari pandemi ini mempengaruhi berbagai sektor, diantaranya di dunia industri. Para pelaku usaha mengalami kendala dalam penjualan produknya karena adanya pembatasan kegiatan masyarakat, sehingga masyarakat lebih banyak melakukan segala aktivitas dari rumah. Keadaan ini menuntut pelaku usaha untuk memiliki keterlibatan kerja yaitu suatu keadaan dimana seseorang dituntut untuk bekerja keras, berpikir kreatif supaya usahanya dapat bertahan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui keterkaitan antara *modal psikologis* dengan keterlibatan kerja pada pelaku wirausaha di masa pandemi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian adalah pelaku wirausaha di wilayah Kota Semarang. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan berupa skala, psikologi yang terdiri dari skala keterlibatan kerja dan skala *modal psikologis*. Skala keterlibatan kerja berjumlah 17 aitem dengan rentang indeks daya beda aitem 0,337-0,779 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,917. Skala *modal psikologis* berjumlah 21 aitem dengan rentang indeks daya beda aitem antara 0,328-0,700 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,895. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi spearman rho. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif antara *modal psikologis* dengan keterlibatan kerja pelaku wirausaha di masa pandemi, diperoleh R = 0,794 dengan taraf signifikansi p = 0,000 ($p<0,05$) yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Kata kunci : modal psikologis, keterlibatan kerja, pelaku wirausaha, pandemi.

PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK ENGAGEMENT OF ENTREPRENEURS DURING AT PANDEMIC

By :
Deo Denaldo Sitompul
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung
Email : deonaldo008@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

The World Health Organization (WHO) has declared COVID-19 as a pandemic starting in March 2020 with the consideration of the increasing number of infected patients. This pandemic affects various sectors, including industry. Entrepreneurs face challenges in selling their products due to restrictions on community activities keeping people do their activities from home. This situation requires businessmen to have a work engagement— a condition in which a person is required to work harder, think creatively to survive. This study was aimed to determine the relationship between psychological capital and work engagement in entrepreneurs during the pandemic. The method used in this research is correlational quantitative. The sampling technique in this study used a purposive sampling, with the sample criteria being an entrepreneur in Semarang City. The measuring instrument used is a psychological scale consisted of a work engagement and a psychological capital scale. The work engagement scale consists of 17 items with an item discrepancy index of 0.337-0.779 and a reliability coefficient of 0.917. The psychological capital scale consists of 21 items with an item discrepancy index ranging from 0.328 to 0.700 and a reliability coefficient of 0.895. The data were analyzed with Spearman Rho correlation technique. The results of the hypothesis test indicated that there is a positive relationship between psychological capital and work engagement of entrepreneurs.

Keywords : *psychological capital, work engagement, entrepreneurs, pandemic*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Presiden Republik Indonesia Bapak Ir. Joko Widodo dengan resmi mengumumkan terjadinya kasus pertama Covid-19 di Indonesia pada tanggal 2 maret 2020 (Ansori, 2020). Covid-19 adalah penyakit infeksi pada saluran pernapasan yang ditimbulkan oleh virus jenis SARS-COV2 (Kementrian Kesehatan RI, 2019). Penularan infeksi virus covid-19 terjadi melalui cairan kecil yang keluar dari alat pernafasan atau mulut disaat bersin atau batuk, dan menyentuh benda yang terkontaminasi tetesan kecil dari orang yang terinfeksi covid-19 (Kementrian Kesehatan, 2019). Jadi, virus covid-19 sangat mudah ditularkan hanya dengan berinteraksi dengan orang yang terinfeksi virus covid-19. Kondisi tersebut menyebabkan masyarakat harus saling menjaga jarak dengan orang sekitar hingga kurang lebih satu meter (Kementrian Kesehatan, 2019). Sebagian besar masyarakat Indonesia menjadi ketakutan untuk beraktivitas diluar rumah akibat maraknya penularan virus covid-19. Infeksi virus ini pertama kali terjadi di Provinsi Wuhan, China yang kemudian telah menginfeksi lebih dari 190 negara (Suryaningrum, Nurjazuli dan Rahardjo, 2021). Pada tanggal 11 Maret 2020 diumumkan secara resmi oleh WHO sebagai organisasi kesehatan dunia bahwa Covid-19 telah menjadi pandemi (Sekretariat Kabinet RI, 2020). Data catatan kasus covid-19 di Indonesia milik Kementrian Kesehatan RI menunjukan bahwa jumlah terinfeksi dan korban meninggal terus meningkat sejak kasus pertama terkonfirmasi sampai tanggal 30 Januari 2021. Jumlah terinfeksi covid-19 pada tanggal 30 Januari 2021 mencapai 14.518 orang dan jumlah korban meninggal mencapai 210 jiwa. Tingginya tren covid-19 sempat menunjukan penurunan sampai tanggal 17 Mei 2021 dengan jumlah terinfeksi sebanyak 4.295 orang dan korban meninggal 212 jiwa. Penurunan tren covid-19 tidak berlangsung lama, kemudian kembali menunjukan peningkatan tajam sampai tanggal 27 Juni 2021. Berdasarkan data catatan kasus covid-19 Kementrian Kesehatan RI, pada tanggal 27 Juni 2021 jumlah terinfeksi covid-19 di Indonesia mencapai 21.342 orang dan korban meninggal sebanyak 409 jiwa.

Dalam menangani terjadinya pandemi covid-19 pihak pemerintah Republik Indonesia sempat memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar di awal masa terjadinya pandemi covid-19 di Indonesia untuk membatasi aktivitas masyarakat diluar rumah. Beberapa pemerintah kota/kabupaten di Indonesia bahkan sempat memberlakukan *Lock Down* pada saat awal terjadinya pandemi, sehingga membuat masyarakat tidak dapat beraktivitas diluar rumah sama sekali. Pada saat ini Pemerintah Republik Indonesia memberlakukan kebijakan Program Pembatasan Kegiatan Masyarakat atau disebut dengan PPKM, sehingga tidak semua masyarakat beraktivitas diluar rumah. Terjadinya pandemi Covid-19 serta kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh pemerintah dalam menangani persebaran virus Covid-19 menimbulkan dampak buruk bagi aktivitas perekonomian. Hal tersebut menyebabkan terhambatnya aktivitas ekonomi karena masyarakat yang setiap harinya dengan leluasa berbelanja, bepergian, liburan, sekolah dan melakukan aktivitas di luar rumah lainnya, sekarang harus melakukan segala aktivitasnya di dalam rumah. Dengan demikian, para pedagang dan pelaku wirausaha menjadi tidak dapat menjual produknya.

Data statistik pertumbuhan ekonomi Indonesia milik Badan Pusat Statistik (2021) menunjukan pertumbuhan ekonomi di Indonesia pada triwulan ke empat tahun 2020 turun sebesar 2,07%. Melansir dari Berita Kompas (2021), selama pandemi berlangsung sudah terdapat tiga perusahaan retail besar yang mengalami kebangkrutan diantaranya yaitu, Giant, Matahari Departement Store, dan Centro. Pada akhir bulan Juli 2021 PT. Hero Supermarket, Tbk menutup seluruh gerai supermarket Giant di seluruh Indonesia (Okezone, 2021). Salah satu media televisi yaitu CNN Indonesia pada tahun 2021 memberitakan, di masa pandemi PT. Matahari Departement Store mengalami penurunan penjualan kotor sebesar 53,2% disbanding tahun 2019. Perusahaan besar lainnya juga mengalami hal yang sama, pengelola perusahaan retail Centro yaitu PT. Tozi Sentosa resmi dinyatakan pailit oleh Pengadilan Negeri Jakarta pada 17 mei 2021 setelah mendapat gugatan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dari 5 perusahaan. Usaha Mikro Kecil Menengah atau dapat disebut dengan UMKM juga mengalami penurunan omzet

akibat pandemi. Data dari Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia menunjukan sebanyak 163.713 pelaku UMKM di Indonesia terdampak pandemi Covid-19. Bisnis bidang transportasi juga ternyata tidak terlepas dari dampak pandemi Covid-19, terlebih lagi ketika diberlakukannya pembatasan jumlah penumpang kendaraan oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tangga 28 mei 2020 menyebabkan jumlah pentimbalg tidak sebanyak saat sebelum pandemi. Pemerintah memberlakukan pembatasan pada jumlah penumpang kendaraan dan pengunjung area publik yang diregulasikan di dalam Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Menteri Perdagangan RI Nomor 12 Tahun 2020 yaitu, bahwa tempat hiburan atau pariwisata diwajibkan menerapkan protokol kesehatan secara ketat dan jumlah pengunjung dibatasi paling banyak 50% dari kapasitas pada kondisi normal. Jumlah kedatangan wisatawan mancanegara per-bulan maret 2020 dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Bali mengalami penurunan sebesar 56,89% dibanding bulan februari tahun 2020 (Paramita dan Putra, 2020). Telah tercatat juga oleh Badan Pusat Statistik bahwa kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia mengalami penurunan tajam sebesar 73,60% selama periode Januari-November 2020 dari periode yang sama pada tahun sebelumnya (Utami dan Kafabih, 2021). Pada kondisi tersebut, baik pelaku wirausaha industri yang berskala besar maupun UMKM, tetap harus mengambil keuntungan dari bisnisnya untuk biaya hidup sehari-hari dan pembayaran tanggungan wirausaha yang dikelola.

Dari berbagai kasus di atas, dapat diketahui bahwa pandemi Covid-19 memberikan pengaruh pada pelaku wirausaha baik yang berskala besar maupun pada kelas UMKM. Kondisi pada masa pandemi saat ini menuntut para pelaku wirausaha harus beradaptasi menjalankan bisnisnya di masa pandemi. Dalam mempertahankan bisnisnya, pelaku wirausaha harus mampu untuk berpikir lebih kreatif, bekerja lebih keras, penuh semangat dan berdedikasi tinggi. Selama bekerja seseorang dapat kehilangan semangat, menurunnya kinerja, dan kurang berdedikasi dalam bekerja pada kondisi-kondisi tertentu. Maka, selama bekerja seseorang membutuhkan kondisi psikologis yang positif sehingga menunjang kinerja yang maksimal dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dalam dunia psikologi, keadaan dimana seseorang bekerja keras dan penuh dedikasi pada pekerjaannya disebut

dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah kesediaan seseorang terlibat sepenuh hati dalam mengerjakan tugas tertentu, mau bekerja keras dan melakukan tindakan secara sukarela (Vance dalam Scheimann, 2009). *Work engegement* juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang positif terkait dengan kondisi pemikiran seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang dikarakteristikkan dengan semangat, dedikasi, dan absorbs (Schaufeli dalam Ari dkk, 2013). Dari definisi tersebut, dapat kita ketahui bahwa tingkat *work engegement* yang tinggi dibutuhkan oleh pelaku wirausaha dalam mempertahankan bisnisnya dimasa pandemi. Dalam studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan mewawancarai seorang pemilik wirausaha sablon dan konveksi, MRW, 28 Tahun, responden menjelaskan :

> "*Buat mempertahankan bisnis di jaman pandemi kaya gini ya saya semampunya aja mas yang penting ada pemasukan gitu aja udah cukup. Jujur, sekarang karyawan saya kurangi karena pesanannya turun drastis beda jauh dari sebelumnya jadi kan keuntungannya ya cuma sedikit mas. Walaupun pembatasan sosial udah dilonggarkan tapi kondisi bisnis saya belum pulih kaya sebelumnya mas."*
>
> *"Kalau semangat kerja, jujur rasanya sekarang saya cuma pasrah aja lah mas nunggu pandeminya selesai baru dipikir lagi buat perbaiki bisnis. Mau diusahain kaya apa ya ngga tau mas orang marketnya ngga ada, yang penting kalau ada pesenan masuk gitu ya langsung dikerjain sambil ditawari aja kalau ada temen yang mau nyablon apa bikin kaos tolong kasih tau tempat saya aja, insyaallah ada pesenan masuk lagi dari situ. Beda sama dulu waktu masih ramai saya sering promosi, pesanan terlalu banyak juga masih tetep promosi saya, kerja itu bisa dari pagi sampai malem mas dulu. Kalau sekarang masih ikut terjun juga ngerjain pesenan sama karyawan, tapi kalau dibutuhkan aja saya bantu selebihnya karyawan saya yang ngurus karena ngga banyak juga."*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat adanya penurunan kinerja, hilangnya semangat dan kurang serius dalam bekerja. Artinya, responden cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah. Dalam wawancara yang dilakukan kepada seorang pengusaha toko retail, AZM, 21 tahun, juga ditemukan keterlibatan kerja yang rendah. Dalam wawancara tersebut responden menjelaskan :

"Usaha buat mempertahankan toko saya ini biar nggak bangrut ya saya kurangi stok barang dagangannya ga sebanyak dulu lagi mas karena takutnya kalo expired soalnya yang belanja sepi sekarang. Selama buka toko ini ya mas, dulu itu usaha kerja keras banget semangat benget banyak orang belanja minta dikirim ke rumah pun saya kirim, orderan rame banget dulu itu. Sekarang pandemi kaya gini mungkin karena pembatasan kegiatan masyarakat gitu ya mas jadi nggak se-ramai dulu lagi, kerja gitu jadi ragu rasanya ngga bisa semangat kaya dulu lagi. Nyesek juga sih mas jujur, pendapatan berkurang drastis gara-gara pandemi ini. Kalau jaga toko sekarang udah nggak kirim-kirim ke rumah pembeli lagi, kalau dulu kan banyak yang bikin acara hajatan, atau nikahan gitu, mesti kalau beli sembako langsung banyak minta dikirim saya kirim belanjaannya. Sekarang udah ga boleh kan acara-acara yang banyak orang jadi sepi yang belanja sekarang. Kalau jaga toko cuma jaga aja sekarang, kalau ada pembeli dilayani kalau lagi ngga ada pembeli gitu saya sambi rebahan. Kalau mau kirim-kirim kaya dulu lagi malah rugi mas kalau belanjanya sedikit."

"Sekarang jaga toko ya biasa-biasa aja sih mas ngga yang serius-serius banget kaya dulu, pernah saya usahain gimana caranya biar banyak pelanggan tapi tetap sama aja. Jadi, ya udahlah gapapa pandemi ini toko jadi sepi, pemasukan turun, semoga aja pandemi cepet selesai aktivitas kembali normal lagi, toko jadi ramai lagi."

Dalam wawancara lain yang dilakukan oleh peneliti kepada seorang pengusaha kue, W, 32 tahun, juga menunjukan keterlibatan kerja yang cenderung rendah, dimana responden menjelaskan :

"Saya mau mengusahakan bisnis saya jadi ramai kaya dulu lagi tapi rasanya kok ragu-ragu. Dari diberlakukan PPKM kemaren kan jadi ga bisa buka sampe malem jualan saya, akhirnya sampai sekarang nyetoknya sedikit. Walaupun PPKM nya udah dilonggarkan tapi banyak isu-isu mutasi Covid gitu jadi ngga tentu keadaanya. Mau keluar modal buat perbaiki bisnis tapi takutnya kalo tiba-tiba naik lagi kasus Covidnya, PPKM jadi ketat lagi ngga bisa jualan kan malah rugi lagi. Sekarang ya paling jualan biasa aja buka ngga sampe larut malam yang penting ada keuntungan buat diputar lagi. Menghadapi dampak pandemi kaya gini tu bingung rasanya ngga ada kejelasan berakhirnya kapan, mau jualan juga jadi nggak semangat banyak tanggungan jadi bikin tambah pusing."

"Selama ini jualan saya kerjakan sendiri mas, soal serius dalam bekerja, saya melayani pembeli dengan baik aja produk yang saya jual juga saya jaga kualitasnya."

Berdasarkan teori *job demand-resources* yang menjelaskan tentang kesejahteraan dan motivasi kerja, dikemukakan oleh Demerouti bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor sumber daya yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi (Bakker dan Leiter, 2010). Bakker dan Leiter (2010), menjelaskan sumber daya pekerjaan adalah kondisi kerja yang terdiri dari kemandirian, timbal balik kinerja, dukungan sosial, dan pelatihan. Sedangkan sumber daya pribadi menurut Bekker dan Leiter (2010), merupakan keadaan yang dapat berkembang dan dikelola untuk meningkatkan prestasi kerja, yaitu meliputi optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan. Berdasarkan pada teori tersebut diketahui bahwa keterlibatan kerja salah satunya dipengaruhi oleh modal psikologis. Artinya, tingkat keterlibatan kerja seseorang dapat berubah-ubah tergantung dengan kondisi modal psikologis yang dimiliki. Luthans menerangkan bahwa modal psikologis dapat memprediksi pencapaian tujuan dan kinerja (Peterson dkk, 2011). Indikator yang terdapat dalam sumber daya pribadi yaitu, optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan merupakan aspek dari modal psikologis. Modal psikologis adalah keadaan perkembangan psikologis positif seseorang, yang ditandai dengan efikasi, optimisme, harapan dan resiliensi (Luthans dkk, 2015). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho, Mujiasih dan Prihatsanti (2013) telah membuktikan adanya keterkaitan antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja, dalam penelitian tersebut memperlihatkan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterlibatan kerja.

Penelitian sebelumnya terkait keterlibatan kerja juga pernah dilaksanakan oleh Hayuningtyas dan Helmi (2016), dengan judul “Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Keterlibatan kerja Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator”. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa keterlibatan kerja berkorelasi secara positif dengan efikasi diri. Penelitian yang dilakukan Hisbullah dan Izzati (2021), dengan judul “Hubungan Antara Optimisme Dengan Keterlibatan kerja Pada Guru” menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara optimisme dengan keterlibatan kerja. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh

Shandy dan Prihatsanti (2017), berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keterlibatan kerja Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang” menunjukan hasil secara signifikan iklim organisasi memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pelaku wirausaha dan dilakukan di masa pandemi yang dimana berbagai aktivitas bahkan tuntutan pekerjaan manusia berbeda dengan kondisi saat sebelum pandemi. Sehingga, hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat diterapkan kepada kelompok pelaku wirausaha di masa pandemi. Berdasarkan alasan tersebut, peneliti perlu meneliti kedua variabel tersebut dengan melibatkan populasi pelaku wirausaha dan setting di masa pandemi. Hal tersebut menjadikan adanya perbedaan di antara penelitian-penelitian yang sudah pernah dilaksanakan sebelumnya dengan penelitian ini.

B. Perumusan Masalah

Berdasar dari latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah: apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja pada pelaku wirausaha di masa pandemi?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja pada pelaku wirausaha di masa pandemi.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

   Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai kontribusi terhadap perkembangan ilmu psikologi, dapat menjadi refrensi penelitian selanjutnya dan menambah teori yang sudah ada.

2. Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat untuk menggambarkan hubungan antara modal psikologis terhadap keterlibatan kerja sehingga dapat ditemukan intervensi yang tepat untuk meningkatkan keterlibatan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Keterlibatan Kerja

1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Schaufeli mendefinisikan, *work engengement* adalah keadaan pikiran yang berkaitan dengan aktivitas kerja yang positif, ditandai dengan dedikasi, semangat, dan penyerapan (Kulikowski dan Sedlak, 2017). Konotasi sehari-hari tentang keterlibatan kerja merujuk kepada keterlibatan kerja, antusiasme, gairah, penyerapan, upaya yang terfokus, dan energi (Bakker dan Leiter, 2010). Menurut Maslach dan Leiter (1997) *work engegement* ditandai dengan keterlibatan, energi, dan kemanjuran, yang merupakan kebalikan langsung dari ketiga dimensi *burnout*. Rothbard (2001) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai konstruksi motivasi yang terdiri dari dua dimensi yaitu perhatian dan penyerapan.

Keterlibatan kerja dibutuhkan dalam aktivitas pekerjaan karena akan berimplikasi pada kinerja individu dan keunggulan yang kompetitif bagi pekerjaan atau organisasi. Apabila terlibat dengan pekerjaannya, karyawan akan terdorong untuk melakukan usaha yang menantang untuk mencapai tujuan (Bakker dan Leiter, 2010). Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan merasa pekerjaan yang dilakukan lebih menyenangkan, mereka mengubah kesenangan menjadi tindakan yang lebih efektif (Bakker dan Leiter, 2010). Jadi, ketika seorang pelaku wirausaha mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi akan menguntungkan bagi perkembangan wirausaha yang dijalankannya.

Berdasar dari penjelasan yang telah disampaikan tersebut di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya keterlibatan kerja merupakan energi positif yang termanifestasikan dengan keterlibatan kerja dan penyerapan yang tinggi. Individu yang memiliki keterlibatan kerja terdorong melakukan tindakan yang efektif dalam pekerjaannya sehingga menumbuhkan hasil yang unggul.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja

Teori tuntutan-sumber daya pekerjaan atau disebut *job demands-resources*

(*JD-R*) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *job resources* atau sumber daya pekerjaan dan *personal resources* atau sumber daya pribadi. Bakker dan Leiter (2010) menyamakan *personal resources* dengan modal psikologis. Teori tuntutan-sumber daya pekerjaan (JD-R) merupakan model yang mencakup dua poin spesifik tentang kondisi kerja yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dalam memprediksi kesejahteraan karyawan, terlepas dari kelompok pekerjaan (Bakker dan Leiter, 2010).

a. Sumber Daya Pekerjaan

Demerouti (Bakker dan Leiter, 2010) mendefinisikan sumber daya pekerjaan merujuk kepada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat meringankan tuntutan pekerjaan dan beban fisik maupun psikologis, berfungsi dalam meraih tujuan kerja, mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan mengembangkan pribadi. Sumber daya pekerjaan diklasifikasikan dalam empat sumber yaitu organisasi, hubungan sosial-interpersonal, organisasi kerja, dan tugas (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004). Berikut adalah bentuk sumber daya pekerjaan sesuai dengan klasifikasinya masing-masing :

1) Organisasi

Sumber daya pekerjaan yang berasal dari organisasi yaitu gaji, peluang karir, dan keamanan kerja.

2) Hubungan sosial-interpersonal

Sumber daya pekerjaan yang berasal dari hubungan sosial-interpersonal adalah dukungan supervisor dan rekan kerja.

3) Organisasi kerja

Sumber daya pekerjaan yang bersumber dari organisasi kerja adalah kejelasan terkait partisipasi dan peran dalam pengambilan suatu keputusan.

4) Tugas

Sumber daya pekerjaan yang berasal dari tugas yaitu, variasi keterampilan, timbal balik kinerja, dan otonomi.

b. Modal psikologis

Modal psikologis atau *personal resources* telah didefinisikan oleh Luthans (Bakker dan Mugabi, dkk, 2020) sebagai kondisi yang bersifat positif pada perkembangan psikologis pada seseorang yang meliputi efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi yang menandakan kondisi modal psikologis.

1) Resiliensi

Resiliensi didefinisikan oleh Reivich (dalam Sofiachudairi dan Setyawan, 2018) sebagai kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan suatu peristiwa yang berat dan mengatasi permasalahan yang terjadi dalam kehidupan individu. Resiliensi dapat ditunjukan oleh perilaku berusaha untuk menyempurnakan keterampilan, bertahan dalam menemukan solusi untuk menghadapi kesulitan yang dialami.

2) Efikasi

Efikasi adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan diri yang dimiliki untuk mengorganisir dan melaksanakan arah dari tindakan yang harus dilakuakan untuk menghasilkan pencapaian yang diinginkan (Bandura, dalam Hendiani, Sakti dan Widayanti, 2014). Stajkovic dan Luthans (1998) mendefinisikan efikasi dalam konteks pekerjaan, sebagai kepercayaan karyawan akan kemampuan diri yang dimiliki untuk memobilisasi sumber daya kognitif, motivasi, dan tindakan yang harus dilakukan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu dengan berhasil. Efikasi akan semakin meningkat setelah keberhasilan mencapai hasil yang diinginkan.

3) Optimisme

Menurut Seligman (dalam Khoirunnisa 2016), optimisme adalah sistem berpikir positif tentang masa depan ketika individu

memikirkan suatu hal yang menyebabkan terjadinya suatu pengalaman. Optimisme dapat digambarkan sebagai ekspektasi akan adanya perkembangan sebagai hasil dari sesuatu yang telah dilakukan. Optimisme memiliki peran yang penting dalam usaha individu mengerjakan tugas. Atribusi positif baik tentang kesuksesan dimasa sekarang maupun masa depan senantiasa terbawa oleh optimisme.

4) Harapan

Snyder dan Haris (dalam Alvinda, 2014) harapan didefinisikan sebagai salah satu kekuatan individu yang ditunjukan dalam kapasitasnya untuk mencapai tujuan yang terkonsepkan dengan jelas, menyusun strategi yang spesifik untuk mencapai tujuan, serta membangun dan mempertahankan motivasi. Individu yang memiliki harapan akan menunjukan perilaku tekun dalam usaha meraih keberhasilan. Harapan memungkinkan individu membayangkan masa depan yang cerah meskipun pada masa sekarang sedang menghadapi kesulitan.

3. Aspek-aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli (2004), *work engengement* memiliki karakteristik sebagai berikut :

a. Semangat, dapat terlihat dari tingginya tingkat pertahanan mental dan energi disaat melaksanakan pekerjaan, bersedia untuk mengerahkan upaya selama bekerja, serta tekun bahkan disaat harus menghadapi kondisi yang sulit.

b. Dedikasi, merujuk kepada keterlibatan selama aktivitas bekerja yang kuat, serta merasa penting, memiliki inspirasi antusiasme, rasa bangga, dan tantangan.

c. Penyerapan, memiliki ciri-ciri konsentrasi penuh dan perasaan senang terhadap tugas kerja, dimana seserorang merasakan waktu yang berjalan secara cepat dan merasakan kesulitan dalam membebaskan diri sendiri dari

pekerjaan yang dikerjakan.

Maslach (1997) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan kebalikan langsung dari *burnout*. Dalam kasus burnout energi berganti menjadi kelelahan, keterlibatan berganti menjadi sinisme, dan kemanjuran berganti menjadi ketidakefektifan (Bakker dan Leiter, 2010). Maslach, Jackson, dan Leiter menjelaskan pengukuran keterlibatan kerja versi Maslach dilakukan dengan menilai skor *burnout* yang rendah menggunakan skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) diartikan sebagai keterlibatan kerja yang tinggi (Bakker dan Leiter, 2010). Menurut Maslach dan Leiter (1997) keterlibatan kerja memiliki tiga aspek yaitu energi, keterlibatan, dan efikasi.

a. Energi (*energy*)

Energi adalah sebuah dasar dua dimensi dengan kekuatan di satu sisinya dan kelelahan emosional di sisi lainnya (Gonzalez, dkk, dalam Bakker dan Leiter, 2010). Individu dengan energi yang tinggi berarti memiliki kekuatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, energi yang rendah pada individu menandakan individu tersebut mengalami kelelahan dalam bekerja.

b. Keterlibatan (*involvement*)

Lodahl dan Kejner (Bakker dan Leiter, 2010), menjelaskan *involvement* adalah seberapa jauh seseorang melakukan identifikasi pada dirinya dengan pekerjaannya secara psikologis, atau seberapa pentingnya pekerjaan di dalam citra dirinya secara total. Spence dan Robbins (1992) mendefinisikan *involvement* sebagai komitmen yang tinggi dalam bekerja dan kesediaan mencurahkan banyak waktu untuk melaksanaakan pekerjaannya. Jadi, *involvement* dapat dipahami sebagai perilaku keterlibatan individu dalam pekerjaannya dengan penuh komitmen.

c. Efikasi (*efficacy*)

Efikasi adalah keyakinan individu pada diri sendiri bahwa mampu untuk mengorganisir dan melaksanakan arah dari tindakan yang harus dilakukan untuk menghasilkan pencapaian yang diinginkan (Bandura, dalam Hendiani, Sakti dan Widayanti, 2014). Efikasi dapat simpulkan

sebagai seberapa jauh keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri didalam melaksanakan sesuatu tindakan.

Dari teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya keterlibatan kerja memiliki tiga karakteristik yaitu, semangat, dedikasi dan penyerapan. Individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi dapat dibedakan dengan individu yang mempunyai tingkat keterlibatan kerja cenderung rendah melalui rasa bersemangat dalam bekerja, dedikasi terhadap pekerjaan dan sejauh mana individu terserap dalam pekerjaannya. Pada sisi lain, terdapat pendapat yang berbeda dalam memandang keterlibatan kerja, dimana keterlibatan kerja dipandang sebagai antithesis dari *burnout*. Perolehan skor dari tiga dimensi *burnout* diartikan sebagai keterlibatan kerja yang tinggi.

B. Modal Psikologis

1. Pengertian Modal Psikologis

Modal psikologis diusulkan sebagai kapasitas dasar umum yang dianggap penting dalam motivasi individu, pemrosesan kognitif, perjuangan untuk sukses, dan kinerja yang dihasilkan di tempat kerja (Peterson dkk, 2011). Landasan teori modal psikologis berbasis pada aliran psikologi positif. Luthans (2012) mendefinisikan modal psikologis sebagai kondisi yang bersifat positif pada perkembangan psikologis pada seseorang dengan adanya optimisme, efikasi, harapan dan resiliensi yang menandai tinggi rendahnya modal psikologis (Baluku, Mugabi, dkk, 2020). Avey mendefinisikan modal psikologis secara lebih luas, modal psikologis adalah suatu keadaan pikiran yang terdiri dari kekuatan psikologis yang positif (Baluku, Mugabi, dkk, 2020).

Definisi modal psikologis berpusat pada tingginya kondisi psikologis yang bersifat positif pada individu. Mengacu pada difinisi yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa, modal psikologis adalah kondisi psikologis yang terdiri efikasi, optimisme, harapan dan resiliensi yang bersifat positif.

2. Aspek-aspek Modal Psikologis

Definisi modal psikologis yang telah dijelaskan oleh Luthans (2012) terdiri dari empat aspek yaitu resiliensi, efikasi, optimisme dan harapan.

a. Resiliensi

Reivich dan Shatte (2002) mendefinisikan resiliensi adalah kemampuan individu dalam melakukan adaptasi pada peristiwa yang berat dan mengatasi permasalahan yang terjadi didalam kehidupan individu (Sofiachudairi dan Setyawan, 2018). Individu yang resilien akan berusaha untuk menyempurnakan keterampilan, bertahan dalam menemukan solusi untuk menghadapi kesulitan yang dialami.

b. Efikasi

Bandura mendefinisikan efikasi sebagai keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk mengorganisir dan melaksanakan arah dari tindakan yang harus dilakukan untuk menghasilkan pencapaian yang diinginkan (Hendiani, Sakti dan Widayanti, 2014). Stajkovic dan Luthans (1998) mendefinisikan efikasi dalam konteks pekerjaan, efikasi didefinisikan sebagai keyakinan karyawan tentang kemampuan diri untuk mengelola sumber daya kognitif, motivasi, dan tindakan yang dibutuhkan demi mencapai keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu dalam konteks tertentu. Efikasi akan semakin meningkat setelah berhasil mencapai hasil yang diinginkan.

c. Optimisme

Menurut Seligman (Khoirunnisa 2016), optimisme adalah pola pemikiran positif terhadap masa depan ketika individu memikirkan penyebab dari suatu peristiwa. Optimisme dapat digambarkan sebagai ekspektasi akan adanya perkembangan sebagai hasil dari sesuatu yang telah dilakukan. Optimisme memiliki peran yang penting dalam usaha individu mengerjakan tugas. Optimisme membawa atribusi positif tentang kesuksesan dimasa sekarang kini dan dimasa depan nanti.

d. Harapan

Snyder dan Haris (Alvinda, 2014) harapan didefinisikan sebagai salah

satu kekuatan individu yang ditunjukan dalam kapasitasnya untuk mencapai tujuan yang terkonsepkan dengan jelas, menyusun strategi yang spesifik untuk mencapai tujuan, serta membangun dan mempertahankan motivasi. Individu yang memiliki harapan akan menunjukan perilaku tekun dalam usaha meraih keberhasilan. Harapan memungkinkan individu membayangkan masa depan yang cerah meskipun pada masa sekarang sedang menghadapi kesulitan.

Definisi modal psikologis yang telah dijelaskan oleh Avey (Baluku, Mugabi, dkk, 2020) memiliki aspek yang luas karena meliputi seluruh kekuatan psikologis. Berdasarkan teori psikologi positif, kekuatan psikologis memiliki 24 aspek (Peterson dan Seligman, 2004). Aspek-aspek dari kekuatan psikologis adalah sebagai berikut :

a. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan memikirkan cara-cara baru dan produktif untuk membuat konsep dan melakukan sesuatu, termasuk pencapaian karya artistik namun tidak terbatas pada hal tersebut.

b. Keingintahuan

Keingintahuan adalah minat untuk mengetahui suatu peristiwa yang sedang berlangsung, minat untuk menemukan subjek dan topik yang menarik, mengeksplorasi dan menemukan.

c. Keterbukaan pikiran

Keterbukaan pikiran adalah kemampuan memikirkan segala sesuatu dari semua sisi terlebih dahulu tidak langsung melompat pada kesimpulan, mampu mengubah pikiran seseorang berdasarkan bukti dan menimbang semua bukti secara adil.

d. Cinta belajar

Cinta belajar adalah keinginan untuk selalu menguasai keterampilan baru, topik, dan pengetahuan, baik secara formal maupun informal. Cinta belajar terkait dengan kekuatan keingintahuan tetapi lebih dari itu untuk menggambarkan kecenderungan untuk menambahkan secara sistematis pada apa yang diketahui seseorang.

e. Perspektif

Perspektif adalah kemampuan memberikan nasihat bijak kepada orang lain, memiliki cara memandang dunia yang masuk akal bagi diri sendiri dan orang lain.

f. Keberanian

Keberanian adalah rasa tidak takut terhadap ancaman, tantangan, kesulitan, atau rasa sakit. Keberanian dapat berupa tindakan berbicara untuk apa yang benar bahkan jika terjadi pertentangan, bertindak berdasarkan keyakinan bahkan jika tidak populer dan keberanian fisik.

g. Ketekunan

Ketekunan adalah sikap selalu menyelesaikan apa yang dimulai, bertahan dalam tindakan meskipun rintangan menghadang, dan merasa senang dalam menyelesaikan tugas.

h. Integritas

Integritas adalah kemampuan menampilkan diri dengan dan bertindak dengan cara yang tulus, menjadi diri sendiri tanpa pencitraan, dan bertanggung jawab atas perasaan seseorang.

i. Vitalitas

Vitalitas didefinisikan sebagai kehidupan dengan kegembiraan, energi, merasa hidup, aktif dan melakukan sesuatu dengan sepenuh hati.

j. Cinta

Cinta adalah kemampuan untuk menghargai hubungan dekat dengan orang lain, khususnya yang saling berbagi dan peduli.

k. Kebaikan

Kebaikan adalah kesediaan melakukan perbuatan baik untuk orang lain, saling membantu dan merawat orang lain.

l. Kecerdasan sosial

Kecerdasan sosial adalah kemampuan menyadari motif dan perasaan orang lain dan diri sendiri, mengetahui apa yang harus dilakukan agar sesuai dengan situasi sosial yang berbeda dan mengetahui hal apa yang membuat orang lain tergerak.

m. Kewargaan

Kewargaan adalah sikap setia pada kelompok dan melaksanakan tanggung jawab sebagai anggota kelompok. Individu sebagai anggota kelompok atau tim yang memiliki rasa kewargaan sebagai anggota kelompok merasa memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi kepada kelompok.

n. Keadilan

Keadilan adalah kemempuan memperlakukan semua orang sama menurut pengertian keadilan, tidak membiarkan perasaan pribadi membiaskan keputusan tentang orang lain dan memberikan kesempatan yang adil kepada orang lain.

o. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengorganisir kegiatan kelompok dan mendorong suatu kelompok yang salah satunya menjadi anggota untuk menyelesaikan sesuatu dan pada saat yang sama menjaga hubungan baik dalam kelompok.

p. Pengampunan dan belas kasihan

Pengampunan dan belas kasihan adalah kesediaan individu untuk mengampuni pihak yang telah melakukan kesalahan, menerima kekurangan individu lain, memberikan kesempatan kedua bagi individu lain dan tidak menyimpan dendam.

q. Kerendahan hati

Kerendahan hati adalah sikap menghargai pencapaian individu lain, dan tidak menganggap diri sendiri lebih istimewa dari individu lain.

r. Kebijaksanaan

Kebijaksanaan adalah kehati-hatian dalam menentukan pilihan, tidak mengambil risiko yang tidak semestinya dan tidak mengatakan atau melakukan hal-hal yang mungkin nantinya akan disesali.

s. Regulasi diri

Regulasi diri adalah kemampuan mengatur apa yang dirasakan dan dilakukan, menjadi disiplin, mampu mengendalikan nafsu dan emosi.

t. Apresiasi terhadap keindahan dan keunggulan

Apresiasi terhadap keindahan dan keunggulan adalah perhatian dan sikap menghargai terhadap suatu keindahan, keunggulan, dan penampilan dalam berbagai bidang kehidupan, seperti alam, seni, matematika, sains, hingga pengalaman sehari-hari.

u. Rasa syukur

Rasa syukur adalah kemampuan menyadari dan mensyukuri hal-hal baik yang terjadi, dan meluangkan waktu untuk mengucapkan terima kasih.

v. Harapan

Harapan adalah kepercayaan bahwa masa depan yang baik adalah sesuatu yang dapat diwujudkan. Individu yang memiliki harapan percaya bahwa hal yang baik akan terjadi di masa depan dan bekerja untuk mencapai harapan tersebut.

w. Humor

Humor adalah kemampuan membuat lelucon, melihat sisi terang, suka tertawa, menggoda, dan memberikan senyuman kepada orang lain.

x. Spiritualitas

Spiritualitas adalah keyakinan yang koheren tentang tujuan dan makna alam semesta yang lebih tinggi, dan keyakinan tentang makna hidup yang membentuk perilaku dan memberikan kenyamanan.

C. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Modal Psikologis

Schaufeli mendefinisikan, keterlibatan kerja sebagai kondisi pikiran mengenai tugas kerja yang positif, ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan (Kulikowski dan Sedlak, 2017). Keterlibatan kerja mencerminkan energi pribadi yang dibawa pekerja ke dalam pekerjaanya. Seorang pekerja yang terlibat dengan pekerjaannya tidak hanya energik, namun juga dengan antusias menerapkan energi tersebut dalam melaksanakan pekerjaanya. Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa keterlibatan kerja menggambarkan kapasitas penuh yang dimiliki karyawan untuk mampu memecahkan permasalahan, berhubungan dengan individu lain, dan mengembangkan inovasi sebuah layanan. Keterlibatan kerja juga

dapat didefinisikan sebagai sebagai konstruksi motivasi yang terdiri dari dua dimensi yaitu perhatian dan penyerapan (Rothbard, 2001).

Keterlibatan kerja salah satunya dipengaruhi oleh faktor modal psikologis. Nugroho, Mujiasih dan Prihatsanti (2013), menemukan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterlibatan kerja. Modal psikologis adalah perkembangan kondisi psikologis yang bersifat positif pada seseorang, dengan adanya optimisme, efikasi, harapan dan resiliensi yang menandai tingkat modal psikologis (Luthans dalam Baluku, Mugabi, dkk, 2020). Efikasi diri yang baik, optimisme, harapan dan resiliensi memunculkan energi positif baik secara fisik dan mental sehingga mendorong individu antusias mengerjakan pekerjaanya yang dimanifestasikan dalam bentuk keterlibatan kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, telah dibuktikan adanya hubungan antara faktor psikologis yang terdapat dalam modal psikologis dengan keterlibatan kerja baik dalam konstruk terpisah maupun dalam satu kesatuan. Keterlibatan kerja merupakan variabel yang terlibat dalam diri seseorang ketika orang tersebut melakukan sebuah pekerjaan, terkait dengan sejauh mana keterlibatan seseorang mengerjakan suatu pekerjaan. Keterlibatan kerja seseorang berhubungan positif dengan kondisi psikologis yang dimiliki yaitu modal psikologis.

D. Hipotesis

Berdasar dari landasan teori yang sudah peneliti uraikan, jadi dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis yaitu: Terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja pada pelaku wirausaha. Artinya semakin tinggi tingkat modal psikologis seorang pelaku wirausaha maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah modal psikologis seorang pelaku wirausaha maka akan semakin rendah keterlibatan kerja yang dimiliki.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Dalam suatu penelitian selalu ada suatu fenomena sebagai pusat perhatian penelitian. Fenomena yang diangkat dalam penelitian sosial ataupun penelitian psikologis dapat termuat lebih dari satu fenomena yang relevan. Fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian disebut dengan variabel (Azwar, 2007). Definisi variabel menurut Azwar (2007) merupakan suatu konsep mengenai sifat atau atribut yang berada pada subjek penelitian yang dapat bervariasi baik secara kualitataif maupun secara kuantitatif. Variabel terdiri dari beberapa jenis diantaranya, variabel bebas, tergantung, moderator, kendali dan intervening. Azwar (2007) menjelaskan, variabel penelitian dapat berupa apa saja yang perlu diperhatikan variasinya supaya dapat diambil sebuah kesimpulan dari fenomena yang terjadi. Variabel perlu diidentifikasikan untuk menentukan fungsinya dalam penelitian. Identifikasi variabel adalah menyatakan secara eksplisit tentang definisi serta seperti apa fungsinya dari tiap-tiap variabel yang diperhatikan (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel tergantung.

a. Variabel Bebas : Modal psikologis (*X*)

b. Variabel Tergantung : Keterlibatan kerja (*Y*)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sesuatu pendefinisian dari suatu variabel yang telah dirumuskan berdasar dari karakteristiknya yang dimiliki dari variabel yang dapat diamati (Azwar, 2007). Definisi operasional bertujuan untuk mendefinisikan secara tegas variabel yang diukur karena pada umumnya variabel masih bersifat konseptual. Variabel yang masih berbentuk konsep teoritis belum dapat diukur (Azwar, 2007).

1. Modal Psikologis

Modal psikologis adalah kondisi psikologis individu yang bersifat positif

ditandai dengan pemikiran yang optimis, efikasi diri yang baik, memiliki harapan dan mampu mengatasi masalah. Pengukuran pada variabel modal psikologis menggunaḳan skala yang yang dibuat sendiri oleh peneliti ysng didasarkan kepada empat aspek modal psikologis menurut Luthans (2012) yaitu, efikasi, optimisme, harapan dan resiliensi. Jika perolehan skor yang dicapai tinggi, maka hal tersebut menandakan bahwa tiṇgkat modal psikologis yang dimiliki tinggi. Demikian juga kondisi sebaliknya, jika perolehan skor yang dicapai rendah, maka hal tersebut menandakan tingkat *psychologicsal capital* yang dimiliki rendah.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis individu yang bersifat positif ditandai dengan adanya upaya yang kuat secara fisik dan ketahanan mental dalam melaksanakan pekerjaan, serta konsentrasi dan antusiasme yang tinggi dalam bekerja. Pengukuran pada variabel keterlibatan kerja skala yang digunakan adalah skala *Utrecht* Keterlibatan kerja *Scale* (UWES) versi Indonesia yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2010). Jika perolehan skor yang dicapai tinggi, maka hal tersebut menandakan bahwa tiṇgkat modal psikologis yang dimiliki tinggi. Demikian juga kondisi sebaliknya, jika perolehan skor yang dicapai rendah, maka hal tersebut menandakan tingkat *psychologicsal capital* yang dimiliki rendah.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok subjek yang akan dikenakan generalisasi dari hasil penelitian (Azwar, 2007). Popurlasi haruslah memiḷiki ciri tertentu atau karaktersitik bersama yang membedakan dengan populasi lainnya (Azwar, 2007). Jadi, populasi merupakan kelompok subjek penelitian yang mempunyai kesamaan karakteristik. Karakteristik populasi didalam penelitian ini yaitu pelaku wirausaha.

2. Sampel

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik atau ciri yang sama dengan yang karakteristik dan ciri-ciri populasinya (Azwar, 2019). Sampel merupakan representasi dari sebuah populasi, jadi sampel yang diambil harus mempunyai karakter dan ciri-ciri yang sama dengan

karakteristik populasi. Analisis sebuah penelitian berasal dari data sampel sedangkan kesimpulan dari hasil penelitian akan diterapkan kepada populasi, maka sangat penting dalam memilih sampel yang merepresentasikan populasinya (Azwar, 2007). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai kriteria yaitu pelaku wirausaha di sekitar wilayah Kota Semarang.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* didefinisikan sebagai teknik pengambilan sampel yang dilaksanakan dengan berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009). Kriteria sampel yang ditentukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah seorang pelaku wirausaha dan berada di wilayah Kota Semarang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode penghimpunan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala sebagai alat ukur. Skala berisikan beberapa pernyataan tertulis yang diajukan oleh peneliti mengenai suatu variabel yang diteliti. Pada skala tersebut, responden menjawab disesuaikan dengan kondisi sebenarnya yang dialami subjek dengan pilihan jawawab sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai, dan sangat sesuai. Skala yang dipergunakan di dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala modal psikologis dan skala keterlibatan kerja.

1. Modal Psikologis

   Pengukuran pada modal psikologis dilakukan menggunakan skala modal psikologis yang peneliti susun sendiri dengan didasarkan kepada aspek-aspek modal psikologis menurut Luthans (2012). Skala tersebut terbagi menjadi dua jenis aitem yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang berisikankan konsep perilaku yang sesuai atau mendukung suatu atribut yang diukur (Azwar, 2019). Aitem *unfavorable* adalah aitem yang berisikan konsep perilaku yang bertentangan atau tidak mendukung indikator perilakunya. Berikut ini merupakan blueprint skala modal psikologis :

Tabel 1. Blueprint skala modal psikologis

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Efikasi	3	4	7
2	Optimisme	3	3	6
3	Harapan	4	3	7
4	Resiliensi	3	3	6
	Total	13	13	26

Skala tersebut terdiri dari 26 pernyataan yang masing-masing memiliki 5 alternatif pilihan jawaban dengan skor yang berbeda setiap pilihan jawaban. Penilaian pada aitem *favorable* dan *unfavorable* dilakukan berdasarkan skor yang berjenjang dari 5 pilihan jawaban. Penilaian pada aitem *favorable* bergerak dari skor 4 ke 0. Dalam lembar jawab setiap pilihan jawaban diberikan kode singkatan dari pilihan jawaban terkait.

Pilihan jawaban "Sangat Sesuai (SS)" akan mendapatkan skor 4, "Sesuai (S)" akan mendapat skor 3, "Netral (N)" akan mendapat skor 2, "Tidak Sesuai (TS)" akan mendapat skor 1, dan "Sangat Tidak Sesuai (STS)" akan mendapatkan skor 0. Penilaian pada aitem *unfavorable* berkebalikan dari penilaian aitem *favorable*, penilaian aitem *unfavorable* bergerak dari skor 0 ke 4. Pilihan jawaban "Sangat Sesuai (SS)" akan mendapatkan skor 0, "Sesuai (S)" akan mendapat skor 1, "Netral (N)" akan mendapat skor 2, "Tidak Sesuai (TS)" akan mendapat skor 3, dan "Sangat Tidak Sesuai (STS)" akan mendapatkan skor 4.

2. Keterlibatan Kerja

Pengukuran pada keterlibatan kerja dilakukan menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) versi Indonesia yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2010). Skala *UWES* telah tersedia dalam dalam 32 versi bahasa, termasuk dalam versi Bahasa Indonesia (Schaufeli dan Bakker, 2010). Uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan analisis alpha Cronbach's, dengan jumlah sampel sebanyak 12.161 orang yang berasal dari sembilan negara, menghasilkan skor alpha Cronbach's sebesar 0,93. Berikut ini adalah blueprint skala *Utrecht Work Engagement Scale* :

Tabel 2. Blueprint *Utrecht Work Engagement Scale*

No.	Aspek	Jumlah Aitem	Jumlah
		Favorable	
1	*Vigor* / Semangat	6	6
2	*Dedication* / Dedikasi	5	5
3	*Absorbtion* / Penyerapan	6	6
	Total	17	17

Skala *UWES* memiliki total 17 aitem pernyataan yang masing-masing memiliki 5 alternatif pilihan jawaban. Seluruh aitem pernyataan dalam skala *UWES* bersifat *favorable*. Penilaian dalam skala tersebut dilakukan berdasarkan skor berjenjang yang bergerak dari angka 4 – 0. Dalam lembar jawab setiap pilihan jawaban diberikan kode singkatan sesuai dengan pilihan jawaban terkait.

Pilihan jawaban "Sangat Sesuai (SS)" akan mendapatkan skor 4, "Sesuai (S)" akan mendapat skor 3, "Netral (N)" akan mendapat skor 2, "Tidak Sesuai (TS)" akan mendapat skor 1, dan "Sangat Tidak Sesuai (STS)" akan mendapatkan skor 0.

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah seberapa kecermatan dan ketepatan sebuah alat ukur dalam melaksanakan fungsi pengukuran sebuah atribut yang harus diukur sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2019). Alat ukur dinilai valid ketika alat ukur tersebut memiliki kemampuan mengukur atribut yang akan diukur dan memberikan hasil ukur yang tepat. Validitas yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah validitas isi, dimana pemberian nilai relevansi aitem dengan atribut yang diukur, dinilai berdasarkan kesepakatan antara penulis dengan seorang *expert judgement* atau *professional judgement*. *Expert judgement* adalah seorang penilai yang berkompeten (Azwar, 2019). Dalam penelitian ini pengujian validitas isi akan dilakukan oleh *professional judgement* yaitu dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem memiliki kegunaan untuk mengetahui seberapa jauh aitem mampu membedakan apakah individu mempunyai atribut yang dilakukan

pengukuran atau tidak mempunyai atribut yang dilakukan pengukuran (Azwar, 2019). Aitem yang memiliki daya beda tinggi adalah aitem yang dapat membedakan tinggi rendahnya atribut yang diukur yang dimiliki oleh individu. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji daya beda aitem pada penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *product moment pearson* dan dibantu dengan menggunakan *software* SPSS *(Statistical Package for the Social Science) for Windows*. Ukuran daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan batasan rix ≥ 0,30. Apabila aitem mencapai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30 maka aitem tersebut mempunyai daya diskriminasi yang tinggi. Sedangkan, aitem dengan koefisien korelasi dibawah 0,30 berarti mempunyai daya diskriminasi rendah.

3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauhmana skor deviasi individu atau skor Z, relatif sama atau konsisten jika dilakukan tes pengulangan yang sama dan ekuivalen (Suryabrata, 2000). Uji reliabilitas dipergunakan guna menguji konsistensi alat ukur (Azwar, 2019). Alat ukur yang *reliable* akan menunjukan hasil ukur yang sama ketika digunakan pada waktu yang berbeda secara berulang. Uji reliabilitas didalam penelitian ini menggunakan rumus *spearman brown*. Alat ukur yang *reliable* akan menunjukan hasil ukur yang sama walaupun dipergunakan pada waktu yang berbeda secara berulang.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sesuatu upaya untuk mengorganisasikan data supaya data dapat ditafsirkan dan dibaca (Azwar, 2007). Analisis data dilakukan untuk mengambil sebuah kesimpulan dengan pengujian hipotesis (Azwar, 2007). Penelitian ini mengguanakan teknik analisis data korelasi *product moment* guna melakukan pengujian terkait ada tidaknya korelasi di antara modal psikologis dan keterlibatan kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Tahap persiapan penelitian atau orientasi kancah merupakan tahap yang dilaksanakan guna mempersiapkan hal-hal yang diperlukan dalam proses penelitian. Peneliti melakukan persiapan pertama penelitian ini yaitu menentukan karakteristik populasi dan penentuan lokasi yang akan digunakan sebagai tempat penelitian. Wilayah Kota Semarang dipilih menjadi lokasi penelitian dalam penelitian ini. Penelitian ini mempergunakan populasi yang jumlahnya tidak diketahui dengan pasti, karakteristik populasi penelitian ini adalah pelaku wirausaha yang berdomisili di wilayah Kota Semarang. Terdapat pelaku wirausaha di Kota Semarang yang terdaftar sebagai anggota binaan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang berjumlah 4.329 orang, namun ada juga yang pelaku wirausaha yang tidak terdaftar. Sehingga, jumlah populasi pelaku wirausaha di Kota Semarang tidak diketahui dengan pasti.

Wirausaha didefinisikan sebagai seseorang yang mengorganisasikan, mengelola, dan bertanggung jawab atas semua resiko guna menciptakan sebuah peluang dan wirausaha baru (Stein dan Burgess, 1993). Pada umumnya wirausaha berbentuk bisnis makanan, minuman, pakaian, percetakan, usaha retail, kerajinan, otomotif dan jasa. Pada era saat ini bentuk-bentuk wirausaha semakin bervariasi yaitu *start-up*, *event organizer*, *wedding organizer*, konten kreator, layanan psikologi, klinik kecantikan, persewaan barang mewah, dan lain sebagainya. Cara yang digunakan para pelaku wirausaha untuk menjual produk atau jasanya dapat melalui penjualan secara langsung seperti toko, warung, dan booth. Penjualan produk atau jasa juga banyak dilakukan melalui media sosial, dan *marketplace*.

Setelah menentukan lokasi penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan cara wawancara. Wawancara dilakukan kepada tiga orang pelaku wirausaha

yang peneliti temukan dari toko offline, masing-masing menjalankan wirausaha di bidang konveksi, toko retail dan kuliner. Dalam wawancara peneliti menanyakan kepada subjek yang terkait dengan aspek-aspek keterlibatan kerja di masa pandemi. Pada tahap selanjutnya, peneliti mencari data-data pendukung lainnya, hasil penelitian terdahulu dan berbagai macam teori yang nantinya dipergunakan di dalam penelitian ini.

Alasan peneliti menggunakan subjek pelaku wirausaha di Kota Semarang adalah :

a. Penelitian yang membahas hubungan modal psikologis dengan keterlibatan kerja belum pernah dilakukan pada pelaku wirausaha di Kota Semarang.
b. Karakteristik subjek sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.
c. Telah mendapatkan izin dari Dinas yang membina wirausaha di Kota Semarang yaitu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan, harus dilaksanakan persiapan yang matang terlebih dahulu supaya penelitian berjalan dengan lancar dan terhindar dari kesalahan prosedur. Persiapan yang dilakukan dalam memulai penelitian ini meliputi beberapa hal yaitu :

a. Persiapan Perizinan

Sebelum melakukan pengambilan data kepada sampel, peneliti harus melakukan perizinan terlebih dahulu. Proses perizinan dalam penelitian ini dilakukan dengan mendapatkan surat izin penelitian terlebih dahulu dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung dengan nomor surat 240/C1/Psi-SA/III/2022. Langkah selanjutnya peneliti mengajukan surat izin tersebut pada tanggal 15 Maret 2022 kepada Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang untuk memperoleh izin penelitian dan daftar UMKM di Kota Semarang. Data yang didapatkan hanya data daftar UMKM yang berada dalam binaan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang dipergunakan di penelitian ini menggunakan skala psikologi yang peneliti susun berdasar dari aspek-aspek yang terdapat dalam teori dari variabel dalam penelitian ini. Skala didalam penelitian ini berbentuk aitem pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai alat pengumpulan data. Skala disusun dengan tujuan guna memperoleh data yang kemudian dipergunakan dan dianalisis dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan dua macam skala yaitu skala modal psikologis dan skala keterlibatan kerja. Teknik penskalaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penskalaan subjek. Penskalaan subjek merupakan pemberian skor pada respon subjek dengan nilai skor yang telah ditentukan langsung oleh peneliti. Terdapat dua macam skala yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu skala modal psikologis yang peneliti susun dan *Utrecht Work Engagement Scale* versi Bahasa Indonesia yang dimodifikasi oleh peneliti sesuai karakteristik populasi.

Penyusunan skala modal psikologis didasarkan kepada 4 aspek modal psikologis yang dikemukakan oleh Luthans (2012). Skala tersebut mempunyai 23 aitem, dengan 12 *favorable item* dan 11 *unfavorable aitem*. Tersedia 5 alternatif pilihan jawaban dalam skala modal psikologis yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), netral (N), sesuai (S) dan sangat sesuai (SS). Penilaian dilakukan dengan memberi skor pada setiap pilihan jawaban. Aitem *favorable* diberikan skor sebagai berikut, jawaban sangat tidak sesuai (STS) 0 poin, jawaban tidak sesuai (TS) 1 poin, jawaban netral (N) 2, jawaban sesuai (S) 3, dan jawaban sangat sesuai (SS) mendapatkan skor 4. Penilaian pada aitem *unfavorable* memberikan skor 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), 3 untuk jawaban tidak sesuai (S), 2 untuk jawaban netral (N), 1 untuk jawaban sesuai (S), dan sesuai (S) mendapatkan skor 0. Berikut adalah data sebaran item pada Skala modal psikologis:

Tabel 3. Data sebaran aitem skala modal psikologis

No.	Aspek Modal psikologis	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Efikasi	1,2,3	4,5,6	6
2	Optimisme	7,8,10	9,11,12	6
3	Harapan	13,14,15	16,17	5
4	Resiliensi	18,20,23	19,21,22	6
	Total			23

Variabel keterlibatan kerja diukur dengan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* versi Bahasa Indonesia yang disusun oleh Schaufeli berdasarkan aspek *keterlibatan kerja* yang dikemukakan oleh Schaufeli (2004). Skala tersebut berisikankan 17 aitem favorabel. Skala tersebut juga menyediakan 5 pilihan jawaban alternatif dan dinilai dengan memberikan skor pada setiap pilihan jawaban. Pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberikan skor 0, Tidak Sesuai (TS) diberikan skor 2, Netral (N) diberikan skor 2, Sesuai (S) diberikan skor 3, Sangat Sesuai (SS) diberikan skor 4. Berikut ini adalah data persebaran aitem pada skala *Utrecht Work Engagement Scale* :

Tabel 4. Sebaran aitem *Utrecht Work Engagement Scale*

No.	Aspek Keterlibatan kerja	Nomor Aitem	Jumlah
		Favorabel	
1	*Vigor* / Semangat	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2	*Dedication* / Dedikasi	2, 5, 7, 10, 13	5
3	*Absorbtion* / Penyerapan	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
	Total		17

Berdasarkan panduan penggunaan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, setiap pilihan jawaban memiliki kriteria yang menggambarkan intensitas munculnya trait yang dinyatakan dalam aitem dengan kenyataan yang dialami subjek. Pilihan jawaban Selalu berarti hal tersebut terjadi setiap hari. Pilihan jawaban Sangat Sering berarti hal tersebut terjadi beberapa kali dalam satu minggu. Pilihan jawaban Sering berarti hal tersebut terjadi satu kali dalam satu minggu. Pilihan jawaban Kadang-kadang berarti hal tersebut terjadi beberapa kali dalam satu bulan. Pilihan jawaban Selalu berarti hal tersebut terjadi satu kali atau kurang setiap bulannya. Pilihan

jawaban Hampir Tidak Pernah berarti hal tersebut terjadi beberapa kali dalam satu tahun. Pilihan jawaban Tidak Pernah berarti hal tersebut tidak pernah terjadi.

c. Uji Coba Alat Ukur

Setelah selesai menyusun alat ukur, persiapan penelitian dilanjutkan dengan melaksanakan uji coba alat ukur yang sudah disusun. Uji coba alat ukur memiliki tujuan guna menemukan daya beda aitem dan reliabilitas suatu alat ukur. Pada pelaksanaan uji coba alat ukur, skala yang dipergunakan adalah skala modal psikologis dan skala keterlibatan kerja. Uji coba alat ukur dilaksanakan dalam waktu 14 hari dimulai tanggal 23 Maret 2022 sampai tanggal 5 April 2022 dengan responden berjumlah sebanyak 153 orang. Jumlah responden tersebut, sebanyak 139 responden didapatkan dari pengambilan data secara daring dan 14 responden didapatkan dari pengambilan data secara luring. Sampel yang diikut sertakan dalam pengujian alat ukur penelitian ini adalah pelaku wirausaha yang berada di wilayah Kota Semarang. Pengambilan data untuk uji coba alat ukur dalam penelitian ini dilaksanakan dengan cara kombinasi daring dan luring. Pengambilan data secara daring menggunakan bantuan layanan *google form* yaitu sebuah layanan formulir *online* yang dapat dikunjungi melalui *link* https://forms.gle/pogGNnUnJHXE8U816. Tautan atau *link* tersebut disebarkan dengan menghubungi secara personal melalui nomor *whatsapp* pelaku wirausaha untuk mengisi skala penelitian pada *link* yang telah disediakan. Pengambilan data secara luring dilakukan dengan mendatangi langsung pelaku wirausaha dan memberikan skala yang telah dicetak.

Setelah data yang dibutuhkan untuk uji coba telah diperoleh, tahap selanjutnya peneliti melakukan skoring sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Setelah itu, dilanjutkan dengan melakukan uji daya beda aitem dan reliabilitas. Peneliti melaksanakan uji reliabilitas dan daya beda aitem dengan memanfaatkan aplikasi SPSS Versi 22 *for windows*.

d. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Uji daya beda aitem dilaksanakan guna menemukan seberapa jauh kemampuan aitem membedakan antara individu yang memiliki atribut yang diukur dengan individu yang tidak memiliki atribut yang diukur. Dengan menguji daya pembeda suatu aitem, maka aitem yang memiliki daya diskriminatif tinggi dapat dipilih. Suatu aitem dikatakan memiliki daya diskriminasi sangat tinggi apabila nilai koefisien korelasi mencapai $r_{ix} \geq 0.30$. Nilai koefisien korelasi dapat menggunakan $r_{ix} \geq 0.25$ jika jumlah aitem yang mempunyai beda tinggi kurang dari jumlah aitem yang direncanakan (Azwar, 2019). Penghitungan daya beda aitem dilaksanakan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dengan dibantu software SPSS for Windows versi 22 *for windows*. Berdasarkan pengujian reliabilitas dan daya beda dari masing-masing skala dijelaskan sebagai berikut :

1) Skala Modal psikologis

Berdasarkan pengujian daya beda aitem yang telah dilaksanakan menggunakan teknik koefisien korelasi *product moment* terhadap 23 aitem, telah diperoleh 21 aitem mempunyai daya beda tinggi. Kriteria koefisien dalam penelitian ini menggunakan rix ≥ 0.30. Koefisien korelasi aitem yang berdaya diskriminasi tinggi berkisar dari 0,328 sampai 0,700 sedangkan aitem yang mempunyai daya diskriminasi rendah memiliki nilai korelasi antara 0,183 sampai 0,269. Estimasi reliabilitas *alpha cronbach* dari 21 aitem tersebut yakni sebesar 0,895. Berdasarkan hasil tersebut artinya skala modal psikologis pada penelitian ini reliabel atau dapat dipergunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur. Berikut merupakan data sebaran aitem yang berdaya beda tinggi sesudah dilaksanakan uji coba :

Tabel 5. Data sebaran aitem skala modal psikologis daya beda tinggi

No.	Aspek Modal psikologis	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Efikasi	1,2,3,6	4,5	6
2	Optimisme	7,8,10	9,11,12	6
3	Harapan	13,14*,15	16,17	5

4	Resiliensi	18,20*,23	19,21,22	6
	Total			23

Keterangan (*) aitem dengan daya diskriminasi rendah.

2) Skala Keterlibatan Kerja

Berdasar dari uji daya diskriminasi aitem yang telah dilakukan menggunakan teknik koefisien korelasi *product moment* terhadap 17 aitem, telah diperoleh bahwa seluruh aitem mempunyai daya beda yang tinggi. Kriteria koefisien yang dipergunakan didalam penelitian ini adalah rix ≥ 0.30. Nilai koefisien korelasi yang memilki aitem dengan daya diskriminasi tinggi berkisar antara 0,337 hingga 0,779. Estimasi reliabilitas *alpha cronbach* dari 17 aitem tersebut yakni sebesar 0,917. Bedasarkan hasil tersebut, artinya skala keterlibatan kerja pada penelitian ini reliabel atau dapat dipergunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur. Berikut merupakan data sebaran aitem yang berdaya beda tinggi setelah dilakukan uji coba :

Tabel 6. Data sebaran aitem skala keterlibatan kerja daya beda tinggi

No.	Aspek Keterlibatan kerja	Nomor Aitem Favorabel	Jumlah
1	*Vigor* / Semangat	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2	*Dedication* / Dedikasi	2, 5, 7, 10, 13	5
3	*Absorbtion* / Penyerapan	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
	Total		17

e. Penomoran Ulang

Setelah melakukan uji coba dan telah mendapatkan aitem yang mempunyai daya diskriminasi tinggi dan daya diskriminasi rendah. Aitem yang mempunyai daya diskriminasi rendah akan digugurkan sehingga tidak digunakan kembali dalam penelitian sedangkan aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi akan digunakan kembali untuk penelitian. Berikut ini adalah susunan penomoran ulang dari skala modal psikologis dan keterlibatan kerja :

Tabel 7. Sebaran aitem penomoran ulang skala modal psikologis

No.	Aspek Modal psikologis	Nomor Aitem	Jumlah

		Favorabel	Unfavorabel	
1	Efikasi	1, 2, 3, 6	4, 5	6
2	Optimisme	7, 8, 10	9, 11, 12	6
3	Harapan	13, 15 (14)	16 (15), 17 (16)	4
4	Resiliensi	18 (17), 23 (21)	19 (18), 21 (19), 22 (20)	5
	Total			21

Keterangan (...) adalah nomor baru.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 17 hari mulai tanggal 9 April 2022 sampai 25 April 2022. Skala penelitian disebarluaskan secara daring dengan bantuan aplikasi *google form* yaitu sebuah layanan formulir *online* yang dapat dikunjungi melalui link berikut ini https://forms.gle/KWFwz2JAqbVYEXfWA. Skala tersebut dibagikan dengan menghubungi secara personal melalui nomor *whatsapp* pelaku wirausaha di Kota Semarang untuk mengisi skala penelitian pada *link* yang telah disediakan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui dengan pasti. Berdasarkan tabel Isaac & Michael dengan taraf signifikansi sebesar 10%, jumlah sampel pada populasi yang jumlahnya tidak diketahui dengan pasti ditentukan sebesar 272 orang. Crocker dan Algina mengemukakan bahwa jumlah sampel sebanyak 200 orang sudah cukup memadai (Azwar, 2019). Berdasarkan teori tersebut, maka ditentukan sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 272 orang. Setelah dilakukan penyebaran skala diperoleh sebanyak 280 orang responden yang menjadi sampel didalam penelitian ini.

Tabel 8. Tabel penentuan sampel Isaac & Michael dengan taraf signifikansi 1%, 5% dan 10%

N	**S**		
	1%	5%	10%
10	10	10	10
100	87	78	73
200	154	127	115
…	…	…	…
1500	460	283	229
3000	543	312	248
6000	598	329	259

…	…	…	…
1000000	663	348	271
∞	664	349	272

Keterangan :
S : Jumlah Sampel
N : Jumlah populasi
∞ : Tak terhingga

Tabel 9. Sebaran data demografi subjek penelitian

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase	Total
1	Usia			
	a. 20 – 29 tahun	25	8,93%	280
	b. 30 – 39 tahun	98	35%	
	c. 40 – 49 tahun	131	46,79%	
	d. 50 – 59 tahun	25	8,93%	
	e. 60 – 69 tahun	1	0,36%	
2	Jenis kelamin			
	a. Laki-laki	73	26,07%	280
	b. Perempuan	207	73,93%	
3	Lama menjalankan wirausaha			
	a. 1 – 6 tahun	123	43,93%	280
	b. 7 - 12 tahun	122	43,57%	
	c. 13 – 18 tahun	29	10,36%	
	d. 19 – 24 tahun	6	2,14%	
4	Bidang wirausaha			
	a. Kuliner	105	37,50%	280
	b. Sembako	19	6,79%	
	c. Pakaian	14	5%	
	d. Olahan makanan	14	55%	
	e. Toko kelontong	13	4,64%	
	f. Laundry	12	4,29%	
	g. Minuman	10	3,57%	
	h. Catering	5	1,79%	
	i. Konter	4	1,43%	
	j. Lainnya	72	25,71%	

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul selanjutnya akan dilaksanakan uji asumsi dan kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang memiliki kegunaan untuk membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dipenelitian ini diterima atau justru

ditolak. Uji asumsi didalam penelitian ini mempergunakan uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan guna menemukan bahwa data pada penelitian ini memiliki distribusi yang normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov* Z. Data dapat disebut memiliki distrubusi yang normal apabila tingkat signifikansinya > 0,05. Hasil pengujian normalitas didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Modal psikologis	69,04	4,576	0,084	0,000	<0,05	Tidak Normal
Keterlibatan kerja	56,32	3,940	0,065	0,006	<0,05	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, didapatkan taraf signifikansi variabel modal psikologis sebesar 0,000 (<0,05) yang artinnya data variabel modal psikologis berdistribusi tidak normal. Variabel keterlibatan kerja memperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) yang artinya variabel keterlibatan kerja berdistribusi tidak normal.

Data yang tidak berdistribusi dengan normal disebabkan oleh beberapa hal yaitu, data bersumber dari distribusi lain yang memang tidak dikenali, adanya satu atau beberapa *outlier* atau penyimpangan yang kemungkinan dapat mempengaruhi uji normalitas, adanya data yang ekstrim dan nilai yang mendekati nol (Widhiarso, 2012).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas di dalam penelitian dilaksanakan guna menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Pelaksanaan uji linearitas pada penelitian ini menggunakan uji F linier. Penentuan liniearitas data ditentukan dari perolehan nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi ≤ 0,05 maka data dapat dikatakan linier. Jika data linear, artinta variabel

tergantung secara simultan mempengaruhi variabel bebas dan berlaku juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengujian linieritas yang sudah dilaksanakan pada variabel modal psikologis dengan keterlibatan kerja, ditemukan nilai F linier sebesar 445,476 dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Berdasarkan hasil uji linearitas tersebut menunjukan bahwa modal psikologis dengan keterlibatan kerja mempunyai hubungan yang linear. Artinya, modal psikologis memberikan pengaruh yang signifikan tehadap keterlibatan kerja.

2. Uji Hipotesis

Metode uji hipotesis yang dilaksanakan dalam penelitian ini menggunakan metode statistik nonparametik yaitu uji korelasi *Spearman Rho*. Uji korelasi dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho* karena distribusi data kedua variabel dalam penelitian ini tidak terdistribusi normal. Hasil uji korelasi *Spearman's Rho* ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Spearman

			Modal psikologis	Keterlibatan kerja
Spearman's rho	Modal psikologis	Correlation Coefficient	1,000	,794**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	280	280
	Keterlibatan kerja	Correlation Coefficient	,794**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	280	280

Hasil dari uji korelasi dengan *Spearman Rho* menunjukkan skor signifikansi 0,000 ($P<0,05$) dan koefisien korelasinya sebesar 0,794. Berdasar hasil penghitungan tersebut, artinya terdapat korelasi positif yang sangat kuat antar variabel. Mengacu pada hasil dari uji korelasi di atas maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara modal psikologis dan keterlibatan kerja. Maka, hipotesis yang diusulkan pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif antara modal psikologis dengan

keterlibatan kerja pada pelaku wirausaha. Artinya, semakin tinggi tingkat modal psikologis sesorang pelaku wirausaha maka semakin tinggi juga tingkat keterlibatan kerja seorang pelaku wirausaha tersebut. Hubungan antara kedua variabel tersebut juga berlaku sebaliknya, semakin rendah tingkat modal psikologis seseorang pelaku wirausaha maka semakin rendah juga tingkat keterlibatan kerja seorang pelaku wirausaha tersebut.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Pengukuran atribut psikologi memiliki sisi diagnostika yaitu untuk memberikan interpretasi atau makna terhadap skor skala (Azwar, 2019). Data penelitian memerlukan deskripsi untuk memberikan makna terhadap skor skala pada kelompok yang dikenai pengukuran. Analisis deskriptif variabel penelitian juga dilakukan guna menyediakan gambaran informasi mengenai keadaan subjek dalam tiap-tiap variabel pada penelitian ini. Pengkategorian subjek dalam penelitian ini disusun berdasarkan kategorisasi norma yang disusun oleh Azwar (2019) yang mana model yang digunakan adalah model distribusi normal. Tujuan dilakukannya pengkategorisasian adalah untuk membagikan subjek kedalam kelompok-kelompok yang memiliki rentang bertingkat pada tiap variabel yang akan diteliti. Di bawah ini adalah rincian kategori dari norma-norma yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 12. Norma Kategori Skor

	Rentang Skor		Kategorisasi
$\mu + 1.5\,\sigma$	$<$	X	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5\,\sigma$	$< X \leq$	$\mu + 1.5\,\sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5\,\sigma$	$< X \leq$	$\mu + 0.5\,\sigma$	Sedang
$\mu - 1.5\,\sigma$	$< X \leq$	$\mu - 0.5\,\sigma$	Rendah
X	$\leq$	$\mu - 1.5\,\sigma$	Sangat Rendah

Keterangan :
μ : Mean hipotetik
σ : Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Modal Psikologis

Skala modal psikologis pada penelitian ini berisikankan 21 aitem yang mempunyai daya diskriminasi tinggi. Aitem didalam skala ini berupa pernyataan-pernyataan yang di setiap aitem menyediakan 5 (lima) pilihan

jawaban dengan penilaian skor yang bergerak antara angka 0 (nol) sampai 4 (empat). Kemungkinan skor terkecil yang didapatkan oleh subjek adalah 0, yaitu berasal dari 21 aitem dikalikan dengan skor terkecil yaitu 0 (21 x 0). Kemungkinan skor maksimum yang didapat oleh subjek adalah 84, angka tersebut berasal dari 21 aitem dikalikan dengan skor tertinggi yaitu 4 (21 x 4). Rentang skor sebesar 84 yang didapatkan dari (84 – 0) dan skor standar deviasi sebesar 14 yang diperoleh dari rentang skor dibagi 6 sesuai dengan satuan standar deviasi ((84-0) : 6). Mean hipotetik didapat dari rentang skor dibagi 2 ((84+0) : 2)) sehingga diperoleh skor 42.

Berdasarkan hasil penelitian, deskripsi untuk skor empirik ditemukan skor minimal yaitu 56, skor maksimal adalah 79, mean empirik sebesar 67,5 serta standar deviasi empirik dengan skor 4,576. Berikut ini merupakan pendeskripsian skor skala modal psikologis :

Tabel 13. Deskripsi skor skala modal psikologis

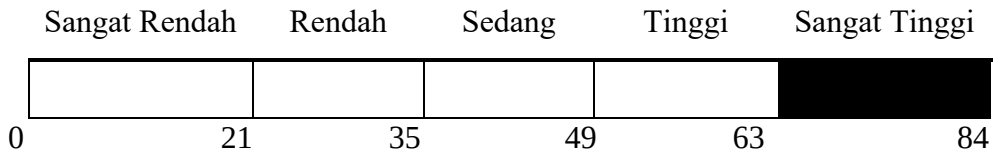
	Empirik	**Hipotetik**
Skor Minimum	56	0
Skor Maksimum	79	84
Mean (M)	67,5	42
Standar Deviasi (SD)	4,576	14

Berdasarkan dari mean empirik yang bernilai sebesar 67,5 dalam tabel norma kategorisasi diatas, maka dapat kita peroleh rata-rata dari skor subjek ada dalam kategori sangat tinggi.

Deskripsi data variabel modal psikologis secara menyeluruh dengan melihat kategorisasi norma dapat dicermati dalam tabel di bawah :

Tabel 14. Kategorisasi skor subjek pada skala modal psikologis

Norma			**Kategorisasi**	**Jumlah**	**Presentase**
63	<	X	Sangat Tinggi	247	88,2%
49	< X ≤	63	Tinggi	33	11,8%
35	< X ≤	49	Sedang	0	0%
21	< X ≤	35	Rendah	0	0%
X	≤	21	Sangat Rendah	0	0%
			Total	**280**	**100%**



Gambar 1. Kategorisasi subjek pada skala modal psikologis

2. Deskripsi Data Keterlibatan Kerja

Skala keterlibatan kerja pada penelitian ini terdiri dari 17 aitem dengan daya beda yang tinggi. Aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang pada tiap-tiap aitem menyediakan 5 (lima) pilihan jawaban dengan penilaian skor yang bergerak antara angka 0 (nol) sampai 4 (empat). Kemungkinan skor minimum yang didapat oleh subjek yaitu sebesar 0, angka tersebut berasal dari 17 aitem dikalika dengan skor terendah yaitu 0 (17 x 0). Kemungkinan skor maksimum yang didapat oleh subjek yaitu 68, angka tersebut berasal dari 17 aitem dikalikan dengan skor tertinggi yaitu 4 (17 x 4). Rentang skor sebesar 68 yang berasal dari (68 – 0) dan standar deviasi sebesar 11,33 yang berasal dari rentang skor dibagi 6 sesuai dengan satuan standar deviasi ((68-0) : 6)). Mean hipotetik diperoleh dari rentang skor dibagi 2 ((68+0) : 2)) sehingga diperoleh skor 11,33.

Berdasarkan hasil penelitian, deskripsi untuk skor empirik didapatkan skor minimal sebesar 45, skor maksimal sebesar 65, mean empirik sebesar 55 dan standar deviasi empirik sebesar 3,939. Berikut ini merupakan deskripsi skor skala keterlibatan kerja :

Tabel 15. Deskripsi skor skala keterlibatan kerja

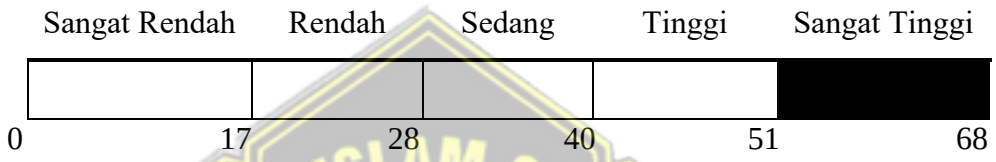
	Empirik	**Hipotetik**
Skor Minimum	45	0
Skor Maksimum	65	68
Mean (M)	55	34
Standar Deviasi (SD)	3,939	11,3

Berdasarkan mean empirik dengan nilai sebesar 55 yang terdapat dalam tabel norma kategorisasi diatas, maka dapat kita peroleh rata-rata skor subjek berada pada kategori sangat tinggi.

Deskripsi data variabel keterlibatan kerja secara menyeluruh dengan melihat kategorisasi norma telah disajikan dalam tabel di biwah ini :

Tabel 16. Kategorisasi skor subjek pada skala keterlibatan kerja

Norma			Kategorisasi	Jumlah	Presentase
51	<	X	Sangat Tinggi	249	88,9%
40	< X ≤	51	Tinggi	31	11,1%
28	< X ≤	40	Sedang	0	0%
17	< X ≤	28	Rendah	0	0%
X	≤	17	Sangat Rendah	0	0%
			Total	**280**	**100%**



Gambar 2. Kategorisasi subjek pada skala keterlibatan kerja

E. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja pada pelaku wirausaha. Hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja pada pelaku wirausaha. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menghasilkan nilai korelasi rxy = 0,794 dengan taraf signifikansi p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja pada pelaku wirausaha di wilayah Kota Semarang. Hal ini memiliki arti semakin tinggi tingkat modal psikologis seseorang berarti semakin tinggi juga keterlibatan kerja seseorang. Hubungan tersebut juga berlaku sebaliknya, semakin rendah tingkat modal psikologis seseorang maka semakin rendah juga keterlibatan kerja seseorang.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan teori *job demand-resources* yang dikemukakan oleh Demerouti (2001), teori tersebut menjelaskan hubungan antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja. Berdasarkan teori *job demand-resources*, keterlibatan kerja dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*) (Bakker dan Leiter, 2010). Sumber daya pekerjaan (*job resources*) adalah kondisi kerja yang terdiri dari

kemandirian, timbal balik kinerja, dukungan sosial, dan pelatihan (Bakker dan Leiter, 2010). Sedangkan sumber daya pribadi (*personal resources*) menurut Bekker dan Leiter (2010), merupakan kondisi yang bisa bertumbuh, dan dikelola guna meningkatkan prestasi kinerja, yaitu meliputi optimisme, efikasi, resiliensi dan harapan. Berdasarkan teori *job demand-resources*, keempat hal yang menjadi aspek dari modal psikologis yaitu, optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan, juga merupakan aspek dari sumber daya pribadi (*personal resources*). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans bahwa modal psikologis dapat memprediksi pencapaian tujuan dan kinerja (Peterson dkk, 2011). Jadi, dapat diambil kesimpulan yaitu modal psikologis memiliki keterkaitan dengan keterlibatan kerja.

Hasil dari penelitian ini juga bersesuaian dengan hasil penelitian-penelitian yang sudah ada. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja pada karyawan PT. BANK MEGA Regional Jateng. Dalam hasil penelitian tersebut, nilai korelasi yang didapatkan sebesar 0,716 yang membuktikan adanya hubungan yang kuat antar variabel. Penelitian dengan variabel yang sama juga pernah dilaksanakan oleh Steven dan Prihatsanti (2018) yang menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja pada karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. Hasil penelitian tersebut mendapatkan nilai korelasi sebesar 0,73 yang menunjukan adanya hubungan positif antar variabel.

Penelitian sebelumnya mengenai keterlibatan kerja belum banyak yang menghubungkan dengan modal psikologis secara keseluruhan, melainkan secara terpisah pada aspek-aspek modal psikologis yaitu resiliensi, efikasi, optimisme dan harapan. Penelitian mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dengan faktor-faktor yang terdapat dalam modal psikologis secara terpisah telah dilakukan dan menunjukan hasil adanya hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dan faktor-faktor yang terdapat dalam modal psikologis. Berdasar hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki keterkaitan

dengan modal psikologis.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Steven dan Prihatsanti (2018), memperoleh hasil bahwa resiliensi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterlibatan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Hayuningtyas dan Helmi (2016), membuktikan efikasi diri berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Hisbullah dan Izzati (2021), juga menemukan bahwa optimisme memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan keterlibatan kerja. Telah dibuktikan juga dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Malinowski dan Lim (2015), mendapat hasil bahwa harapan meningkatkan keterlibatan kerja. Berdasar dari hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, telah dibuktikan adanya hubungan antara faktor psikologis yang terdapat dalam modal psikologis dengan keterlibatan kerja baik dalam konstruk terpisah maupun dalam satu kesatuan.

Subjek yang terlibat pada penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 207 orang. Subjek yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 73 orang. Usia mayoritas subjek pada penelitian ini ada pada rentang usia 40 – 49 tahun yang berjumlah sebanyak 131 orang, sedangkan lama menjalankan wirausaha mayoritas berada pada kurun waktu 1 – 6 tahun. Dalam penelitian ini juga diperoleh data mengenai bidang wirausaha yang dikelola oleh subjek dalam penelitian ini. Bidang wirausaha terbanyak adalah di bidang kuliner dengan persentase sebanyak 35,71%, kemudian diikuti dengan bidang sembako (6,79%), olahan makanan (5%), pakaian (5%), toko kelontong (4,64%), laundry (4,29%), jasa (4,29), minuman (3,57%), catering (1,79%), konter (1,43%), dan bidang wirausaha lainnya yang sangat bervariasi dengan presentase sebanyak 25,71%.

Berdasarkan hasil deskripsi data skor, pelaku wirausaha dalam penelitian ini ada pada kategori tingkat modal psikologis sangat tinggi dengan mean empirik sebesar 67,75. Artinya, subjek dalam penelitian ini mampu mengatasi masalah yang terjadi, yakin pada kemampuannya untuk menghasilkan pencapaian, berpikir optimis dan memiliki harapan. Pelaku wirausaha dalam penelitian ini juga ada pada kategori tingkat keterlibatan kerja sangat tinggi dengan mean empirik sebesar 55.

Hal itu memiliki arti bahwa subjek yang terlibat dalam penelitian ini mempunyai keterlibatan kerja yang sangat tinggi dalam mengelola wirausaha, merasa sangat senang dengan pekerjaannya dan memiliki semangat yang tinggi dalam mengelola wirausaha.

F. Kelemahan Penelitian

Selama penelitian berlangsung telah ditemukan beberapa kelemahan, diantaranya :

1. Penyusunan aitem modal psikologis dalam skala ini disusun secara spesifik dalam konteks aktivitas wirausaha sehingga hasil penelitian ini hanya dapat diterapkan pada aktivitas wirausaha. Peneliti selanjutnya dapat membuat skala modal psikologis secara umum sehingga dapat menggambarkan kondisi modal psikologis dalam aktivitas sehari-hari.
2. Tidak adanya pendampingan langsung oleh peneliti pada saat pengisian skala dikarenakan penyebaran skala dilakukan secara daring kemungkinan menyebabkan distribusi data pada penelitian ini tidak normal. Peneliti selanjutnya dapat mendampingi pengisian skala sehingga hal-hal yang tidak dipahami oleh subjek dapat dijawab.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasar dari hasil analisis data yang sudah dilaksanakan hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan keterlibatan kerja pada pelaku wirausaha. Hasil tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat modal psikologis seseorang maka akan semakin tinggi juga keterlibatan kerja seseorang. Hubungan tersebut berlaku juga sebaliknya, maka semakin rendah tingkat modal psikologis seseorang maka akan semakin rendah juga keterlibatan kerja seseorang.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti,peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Pelaku Wirausaha

   Bagi pelaku wirausaha diharapkan untuk mampu mempertahankan keterlibatan kerja yang tinggi dengan cara senantiasa mengapresiasi diri sendiri mulai dari setiap pencapaian-pencapaian kecil yang diraih supaya menimbulkan emosi-emosi positif. Selain itu pelaku wirausaha juga harus senantiasa menghargai diri sendiri, percaya diri bahwa memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan, fokus terhadap hal-hal yang dapat dikendalikan, dan membuat perencanaan untuk meningkatkan wirausaha dengan rasional sehingga memunculkan perasaan puas pada setiap pencapaian-pencapaian yang telah diraih.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Setiap penelitian tentu tidak luput dari kekurangan, saran yang diberikan peneliti untuk peneliti selanjutnya ialah:

a. Peneliti selanjutnya dapat membuat alat ukur modal psikologis secara umum yang tidak hanya menggambarkan modal psikologis dalam aktivitas wirausaha.

b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian eksperimen terhadap keterlibatan kerja melalui intervensi yang dapat mempengaruhi modal psikologis sehingga dapat diketahui intervensi yang tepat untuk meningkatkan modal psikologis dan keterlibatan kerja karena keduanya merupakan suatu kondisi yang dapat ditingkatkan.

c. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian terkait keterlibatan kerja dengan mengaitkan dengan variabel lain seperti tuntutan kerja, tingkat stres, dukungan keluarga, dukungan teman sebaya dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alvinda, N., & Hidayati, F. (2014). Pengaruh Pelatihan Harapan Terhadap Peningkatan Efikasi Diri Akademik. *Jurnal Empati, 3*(4), 411-421.

Aziz, S., Widis, A., & Wuensch, K. (2018). The Association Between Emotional Labor and Burnout: the Moderating Role of Psychological Capital. *Occupational Health Science.* doi:10.1007/s41542-018-0029-1.

Azwar, S. (2007). Metode Penenlitian. *Pustaka Belajar*. ISBN: 979-9075-27-0.

Azwar, S. (2019). Penyusunan Skala Psikologi. *Pustaka Belajar*. ISBN: 979-9289-08-4.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research (1st ed.). *Psychology Press*. https://doi.org/10.4324/9780203853047

Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J. dkk. (2021). Psychological Capital and Career Outcomes among Final Year University Students: The Mediating Role of Career Engagement and Perceived Employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, *6*, 55–80. https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w

covid19.kemkes.go.id. (2021). Peta Sebaran Transmisi Lokal Dan Wilayah Terkonfirmasi. Diakses pada 23 Oktober 2021, dari https://covid19.kemkes.go.id/dashboard/covid-19

economy.okezone.com. (2021, 26 Mei). Penyebab Giant 'Raksasa' Tumbang yang Akhirnya Tutup Seluruh Gerai. Diakses pada 23 Oktober 2021, dari https://economy.okezone.com/read/2021/05/26/320/2415752

Hayuningtyas, D., & Helmi, A. (2016). Peran Kepemimpinan Otentik Terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, *1*(3). doi: http://dx.doi.org/10.22146/gamajop.8814

Hendiani, N., Sakti, H., & Widayanti, C, G. (2014). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Keluarga Sebagai Pengawas Minum Obat dan Efikasi Diri Penderita Tuberkolosis di BKPM Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, *13*(1), 82-89.

Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Optimisme Dengan Work Engagement Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(5).

Khoirunnisa, A., & Ratnasingsih, I, Z. (2016). Optimisme dan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. Jurnal Empaty, 5(1), 1-4.

Kulikowski, K., & Sedlak, P. (2017). Can You Buy Work Engagement? The Relationship Between Pay, Fringe Benefits, Financial Bonuses and Work Engagement. Current Psychology. https://doi:10.1007/s12144-017-9768-4

kemkes.go.id. (2020). Pertanyaan dan Jawaban Terkait COVID-19. Diakses pada 23 Oktober 2021, dari https://www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html

kompas.com. (2021, 26 Mei). 3 Perusahaan Ritel Besar yang Tutup Gerai di Tengah Pandemi Covid-19, Mana Saja?. Diakses pada 23 Oktober 2021, dari https://www.kompas.com/tren/read/2021/05/26/150500265/3

Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. Journal of Applied Psychology, 49(1), 24–33. https://doi.org/10.1037/h0021692

Luthans, F., & Larson, M. (2006). Potential Added Value Of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes. Journal of Leadership & Organizational Studies.

Maharani, A. P., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honorer. Jurnal Empati, 7(2), 510-521.

Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being. Mindfulness, 6(6), 1250–1262. doi:10.1007/s12671-015-0388-5.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada karyawan PT.BANK MEGA Regional Semarang. Jurnal Psikologi Undip, 12(2), 193-202.

N, Shandy., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, *6*(4), 354-361.

Paramita, I. B. G., & Putra, I. G. G. P. A. (2020). New Normal Bagi Pariwisata Bali di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Agama dan Budaya*. 58-65. DOI: 10.36275/mws

Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. *Oxford University Press*. ISBN: 0-19-516701-5.

Peterson, S, J. dkk. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, *64*(2), 427–450. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x

Rosita, R. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Umkm Di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, *9*(2), 109-120. DOI: 10.34127/jrlab.v9i2.380.

Rothbard, N. P. (2001). "Enriching or depleting?" The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.

Schiemann A. W. (2009). Alignment capability engagement. Jakarta. PPM Management.

Sofiachudairi. & Setyawan, I. (2018). Hubungan Antara Self Compassion Dengan Resiliensi Pada Mahasiswa yang Sedang Mengerjakan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, *7*(1), 54-59.

Spence, J. T., dan Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, *58*(1), 160–178. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, *26*(4), 62-74.

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, *6*(3), 160-169.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D. *Penerbit Alfabeta*. ISBN: 979-8433-64-0.

Suryabrata, S. (2000). Metodologi Penelitian. Jakarta: CV Rajawali.

Utami, B. S. A., & Kafabih, A (2021). Sektor Pariwisata Indonesia di Tengah Pandemi Covid19. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, *4*(1). 383-389.

Wulandari, S. M., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan Antara Leader Member Exchange (Lmx) Dengan Work Engagement Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Empati*, *5*(4), 721-726.

Widhiarso, W. (2012). Tanya Jawab tentang Uji Normalitas. Diakses pada 18 Agustus 2022, dari http://widhoarso.staff.ugm.ac.id