

Pengaruh *Psychological Capital* dan *Job Resources* terhadap *Work Engagement* Tutor Lembaga Kursus

Rizka Rahma Pareta^a Lohana Juariyah^b

^aUniversitas Negeri Malang, Fakultas Ekonomi, Indonesia. Email : rizka.rahma.1804136@students.um.ac.id

^bDepartemen Manajemen, FEB Universitas Negeri Malang, Indonesia. Email : lohana@um.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian – Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *psychological capital* dan *job resources* terhadap *work engagement* tutor lembaga kursus.

Desain/Methodologi/Pendekatan – Populasi yang digunakan adalah seluruh tutor lembaga kursus LC Pare Kediri sebanyak 124 orang dengan sampel sebanyak 95 responden melalui perhitungan slovin dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis yang dipakai yaitu analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat variabel dummy yaitu usia dan lama masa kerja untuk meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan. Adapun peneliti juga menggunakan analisis faktor konfirmatori.

Temuan – Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel *psychological capital* dan *job resources* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* terhadap tutor LC Pare Kediri. Sedangkan variabel dummy yaitu usia dan lama masa kerja tidak berpengaruh terhadap *work engagement* terhadap tutor LC Pare Kediri. Dan menurut hasil analisis faktor konfirmatori menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi konstruk yang diteliti. Terdapat 4 faktor yang terbentuk dalam menyusun *psychological capital* yaitu *resilience*, *hope & optimism*, *self efficacy*, dan *optimism* dengan faktor yang berkontribusi paling tinggi adalah *resilience* sebesar 15,386%. Terdapat 4 faktor yang terbentuk dalam menyusun *job resources* yaitu *performance feedback*, *social support*, *autonomy*, dan *quality of the relationship with supervisor* dengan faktor yang berkontribusi paling tinggi adalah *performance feedback* sebesar 19,554% dan yang terakhir terdapat 3 faktor yang terbentuk dalam menyusun *work engagement* yaitu *dedication*, *vigor* dan *absorption* dengan faktor yang mempunyai kontribusi paling tinggi adalah *dedication* sebesar 28,743 %.

Keterbatasan penelitian – Variabel yang diuji pada penelitian ini masih terbatas yaitu hanya menganalisis *psychological capital*, *job resources* terhadap *work engagement*. Alangkah lebih baik untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain diluar penelitian ini misalnya variabel beban kerja, gaji dan kompensasi karyawan.

Originality/value – Objek dalam penelitian ini adalah lembaga kursus LC Pare yang termasuk dalam lingkup lembaga pendidikan non formal. Dimana masih belum ada penelitian serupa yang meneliti pada objek dengan lingkup lembaga pendidikan non formal.

Keywords : *Psychological capital*, *Job resources*, *Work engagement*

PENDAHULUAN

Aspek penting yang dapat mendukung keberlangsungan organisasi adalah mempunyai kualitas Sumber Daya Manusia yang baik. Dengan adanya organisasi yang menyediakan program serta pengembangan diri diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi lebih optimal.

Tidak hanya kualitas sumber daya manusia saja yang dapat mendukung keberlangsungan organisasi, aspek lain yang tidak kalah penting adalah individu yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufeli & Bakker, (2006) *work engagement* atau keterikatan kerja adalah kondisi terkait pekerjaan yang dicirikan dengan tingginya tingkat energi pada saat menyelesaikan pekerjaan. Sehingga *work engagement* dalam hal ini berfokus antara hubungan

	Lama Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Tutor (Orang)	Presentase (%)
karyawan			dengan

pekerjaannya. Menurut Schaufeli & Salanova (2007) karyawan yang merasa *engaged* akan mendorong terciptanya perilaku positif, lebih stabil secara fisik maupun mental yang berdampak pada membaiknya kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Gallup, (2004) menemukan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki kemampuan dalam pengelolaan tugas-tugas dan hubungan kerja lebih mudah, mampu mengatasi stres atas tekanan pekerjaan dan merespon dengan baik perubahan yang ada dalam organisasi. Seorang karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya akan antusias dan merasa mempunyai kontribusi lebih terhadap organisasi, hal ini dilakukan untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut dalam jangka panjang.

Menurut Paek et al., (2015) apabila perusahaan ingin berhasil dan berkelanjutan maka perusahaan perlu menilai berbagai bentuk modal, seperti manusia, budaya, sosial, dan reputasi. Adapun fokus dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua modal, yang pertama modal secara internal yaitu modal psikologis (*psychological capital*) dan yang kedua modal secara eksternal yaitu sumber daya pekerjaan (*job resources*).

Penelitian yang dilakukan oleh Gupta, Musarrat, & Prapthat, (2017) di India dengan 293 karyawan industri jasa sebagai responden penelitian. Dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan kuat dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan. Hubungan yang kuat ini dapat mendorong manajer untuk menemukan cara agar karyawan dapat terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi yang menantang. Hal ini diperkuat oleh Hariyadi, (2019) dengan 122 karyawan sebagai responden yang diambil dari berbagai bidang seperti pendidikan, keuangan, kesehatan dan BUMN di Indonesia. Dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa *psychological capital* mempunyai pengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan. Seseorang dengan *psychological capital* yang memadai dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja, mencari alternatif dalam mencapai tujuan, dan resilien pada fase yang buruk. Individu dengan *psychological capital* yang dimiliki tersebut akan terstimulasi kinerjanya, sehingga berdampak pada karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya.

Selain dipengaruhi oleh *psychological capital* seperti yang sudah dijelaskan tersebut, *work engagement* disinyalir bisa dipengaruhi juga oleh *job resources*. Penelitian oleh Hakanen et al., (2008) di Finlandia dengan subjek penelitian adalah ± 2555 dokter gigi, dalam hasil penelitian juga menemukan bahwa *job resources* mempunyai hubungan timbal balik positif terhadap *work engagement*. Jika *job resources* yang dimiliki cukup memadai maka tingkat *work engagement* juga akan tinggi. Hal ini diperkuat lagi oleh penelitian Broeck et al., (2017) di Belgia terhadap ± 2500 karyawan di bidang kesehatan, industri dan publik, dalam hasil penelitiannya juga menemukan hubungan positif signifikan variabel *job resources* terhadap *work engagement*. Dimana sektor yang paling kuat *work engagement* karyawannya adalah sektor publik dan pemerintahan.

Akan tetapi sering kali kita melihat fenomena khususnya di Indonesia dimana seorang karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah. Menurut survey yang dilakukan oleh Towers Watson “*Global Workplace Study*” dalam Fransiska et al., (2018) dengan melibatkan 1005 karyawan di Indonesia, menunjukkan bahwa sekitar 38 % karyawan tidak memiliki *engagement* terhadap perusahaannya menyatakan akan meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu dua tahun. Berdasarkan survey tersebut menimbulkan kekhawatiran bahwa *work engagement* tutor di LC Pare Kediri rendah, apalagi jika dikaitkan dengan singkatnya durasi lama kerja tutor di LC itu sendiri.

Durasi lama masa kerja tutor pada lembaga kursus LC Pare Kediri cenderung singkat yaitu kurang dari dua tahun. Berikut adalah Tabel 1 yang menunjukkan lama masa kerja tutor LC Pare Kediri periode 2021 :

Tabel 1 Lama Masa Kerja Tutor LC di Pare Kediri Periode 2021

≤ 1	83	67
1 - 2	41	33
Total	124	100

Sumber : HGD Lembaga Kursus Language Center (LC) Pare, Kediri (2021)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa lama masa kerja tutor di LC berada pada rentang waktu 6 bulan – 1 tahun dengan persentase 67 % atau 83 orang. Sedangkan sisanya berada pada rentang 1 tahun - 2 tahun dengan persentase 33 % atau 41 Orang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir 100 % dari jumlah keseluruhan tutor yang mengajar di LC bekerja kurang dari dua tahun. Para tutor beranggapan, usia yang masih muda dengan banyaknya hal baru yang belum pernah dicoba menjadi peluang bagi mereka untuk terus berkeplorasi, hal ini sekaligus menjadi pemicu bagi mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Beberapa tutor di LC saat diwawancarai oleh peneliti terkait karakteristik *work engagement* nya, menyatakan bahwa mereka fokus dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap tugas yang menjadi tanggung jawab mereka akan diselesaikan secara maksimal, hal ini sejalan dengan adanya kualifikasi tutor di LC Pare yang kompeten dan berpengalaman di bidangnya. Para tutor di LC Pare menikmati waktu yang dimiliki pada saat mengajar dan rela meluangkan waktu di luar jam mengajar untuk memberikan konsultasi tambahan kepada siswa. Hal ini menandakan bahwa mereka senang dalam menjalankan pekerjaan mereka sebagai tutor di LC Pare, Kediri.

Selanjutnya, adanya *work engagement* tutor di LC disinyalir ada pengaruhnya dengan *psychological capital* dan *job resources* yang mereka rasakan. Dimana fokus dalam penelitian ini, *psychological capital* digunakan sebagai modal internal sedangkan *job resources* digunakan sebagai modal eksternal. Untuk *psychological capital* sendiri, para tutor di LC Pare, Kediri dapat dikatakan mempunyai efikasi diri yang baik yaitu, berupa kepercayaan diri dalam menghadapi tugas yang diberikan, selain itu mereka juga mempunyai sikap optimisme dan kapasitas resiliensi yang cukup apabila terjadi permasalahan yang datang sewaktu-waktu. Dalam menghadapi suatu kendala maupun tantangan yang ada, seseorang dengan kapasitas *work engagement* yang baik akan gigih serta selalu mencoba menemukan solusi alternatif untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Selain variabel *psychological capital* yang disinyalir dapat mempengaruhi *work engagement* di LC seperti yang sudah dijelaskan tersebut, maka variabel lain yang juga disinyalir dapat mempengaruhi *work engagement* di LC Pare Kediri adalah *job resource*. Hal ini ditunjukkan pada kualitas hubungan antar tutor yang saling *support*, mereka mau bekerja sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menjadi teman yang bisa diajak *sharing* jika mendapat suatu kendala. Para tutor di LC Pare Kediri juga diberikan kesempatan dalam menyesuaikan teknik dalam mengajar mengikuti karakteristik siswa yang akan diajar. Hal tersebut menandakan bahwa organisasi memberikan ruang bagi tutor untuk mengkesplorasi diri sendiri di tempat kerja. Adapun mereka juga sering mengadakan forum diskusi bersama antar tutor untuk membantu mereka dalam merefleksikan kinerja yang sudah dilakukan.

LC merupakan destinasi tempat belajar Bahasa Inggris dan menjadi pilihan rekomendasi lembaga kursus Bahasa Inggris terbaik di Kampung Inggris Pare Kediri. Beberapa program yang ditawarkan mulai jenjang *basic*, *intermediate*, dan *proficiency*, serta program lain seperti TOEFL, dan IELTS juga tersedia. Semua program tersebut dapat dipilih sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pendaftar. Metode pembelajaran yang unik serta tersedianya pilihan program menjadi daya tarik sendiri bagi siswa untuk mendaftar. Materi serta teknik pembelajaran yang disampaikan tutor di LC Pare sudah melalui *training* serta evaluasi bersama didukung dengan kualifikasi tutor sendiri yang kompeten. Pelaksanaan evaluasi tersebut

dilakukan saat *meeting periodic* setiap satu bulan sekali. Tenaga pendidik atau tutor yang mengajar di LC sendiri sebagian besar berasal dari alumni yang pernah belajar disana. LC merupakan lembaga kursus yang terbilang masih baru di Kampung Inggris yaitu berdiri pada tahun 2016. Oleh karena itu manajemen masih perlu menjaga kestabilan organisasi dengan mendorong terciptanya suasana positif guna mendorong individu yang *engaged* terhadap pekerjaannya.

Sehingga berdasarkan kondisi yang sudah dipaparkan sebelumnya terdapat kondisi yang menarik untuk diteliti yaitu dengan singkatnya durasi lama masa kerja namun tetap terindikasi *work engagement* yang baik membuat peneliti ingin mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh *psychological capital* dan *job resources* terhadap *work engagement* tutor di LC Pare, Kediri.

KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW

Kajian Literatur

Psychological Capital

Penelitian yang dilakukan oleh Anatama, (2018) dengan 202 guru, dalam penelitiannya menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* pada Guru Madrasah Tsanawiyah di Karawang. Guru merupakan unsur penting dalam proses pembelajaran di sekolah, oleh karena itu perlu adanya dukungan pada saat bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menjaga hubungan baik antar rekan kerja, hubungan baik tersebut akan mendorong terciptanya suasana positif dalam bekerja yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan lebih mudah. Hal ini diperkuat oleh Hariyadi, (2019) dengan 122 karyawan sebagai responden yang diambil dari berbagai bidang seperti pendidikan, keuangan, kesehatan dan BUMN di Indonesia. Dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan. *Psychological capital* yang dimaksud disini adalah seseorang yang dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja, mencari alternatif dalam mencapai tujuan, dan resilien pada fase yang buruk.

Apabila pada penjelasan sebelumnya memaparkan kajian literatur yang mendukung penelitian pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*. Adapun kajian literatur terkait pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* diantaranya, penelitian Broeck et al., (2017) di Belgia terhadap \pm 2500 karyawan di bidang kesehatan, industri dan publik. Dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa *job resources* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement*. Dimana sektor yang paling kuat *work engagement* karyawannya adalah sektor publik dan pemerintahan. Hal ini diperkuat lagi oleh penelitian Moreira-Fontán et al., (2019) terhadap 350 guru pada jenjang pendidikan sekunder di bagian Barat Laut Spanyol juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya. Dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa *job resources* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Guru yang memiliki *job resources*, seperti dukungan untuk melakukan inovasi, akan secara mandiri termotivasi dalam pekerjaan mereka dan mengalami *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang lebih kuat.

Kajian Pustaka

Psychological capital

Psychological capital atau modal psikologis didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif individu yang dapat membantu individu berkembang Luthans Youssef & Avolio, (2007). Sehingga *psychological capital* disini lebih berfokus pada kapasitas psikologi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Job resources

Job resources didefinisikan sebagai aspek-aspek dari pekerjaan yang dapat menstimulasi perkembangan kinerja karyawan. Menurut Bakker Demerouti, & Euwema, (2005) *job resources* sendiri dapat diukur melalui dukungan sosial (*social support*), kualitas hubungan dengan supervisor, (*quality of the relationship with the supervisor*), otonomi (*autonomy*) dan

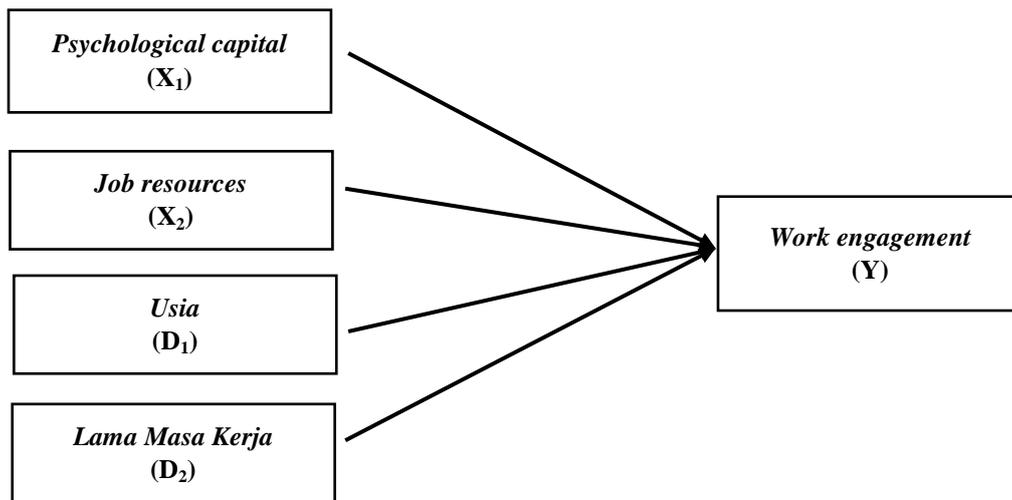
umpan balik kinerja (*performance feedback*). Karyawan dengan *job resources* yang tinggi akan jauh merasa lebih termotivasi dalam penyelesaian pekerjaan

Work engagement

Work engagement atau keterikatan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang penuh semangat pada saat bekerja. Menurut Schaufeli & Bakker, (2006) *work engagement* dapat diukur melalui kesungguhan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Sehingga dalam hal ini *work engagement* lebih fokus terhadap hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya.

Kerangka konseptual (optional)

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Dari Gambar 1 dapat dijelaskan tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *psychological capital* (X_1), *job resources* (X_2) dan variabel dummy usia (D_1), lama masa kerja (D_2) dengan variabel dependen yaitu *work engagement* (Y).

Hipotesis penelitian (optional)

H1 = *Psychological capital* (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Y)

H2 = *Job resources* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Y)

H3 = Usia (D_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Y)

H4 = Lama Masa Kerja (D_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Y)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, metode ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner untuk memperoleh jawaban dari responden. Terdapat dua jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama penelitian deskriptif untuk mendeskripsikan variabel *psychological capital*, *job resources*, dan *work engagement* dan yang kedua penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun peneliti juga menambahkan variabel dummy yaitu usia dan lama kerja untuk menguji pengaruhnya terhadap *work engagement* tutor LC Pare Kediri. Selain itu penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori untuk mengetahui faktor apa yang paling berkontribusi dalam menyusun masing-masing variabel yang diteliti analisis faktor konfirmatori ini juga digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel yang diteliti.

Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh tutor lembaga kursus LC Pare Kediri sebanyak 124 dengan sampel sebanyak 95 responden yang diperoleh melalui perhitungan slovin. Untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*.

Metode pengumpulan data

Penelitian dilakukan melalui pembagian kuesioner secara langsung ke lapangan, dalam kuesioner ini berisi pernyataan terstruktur yang nantinya akan dijawab oleh responden. Adapun peneliti menggunakan teknik dokumentasi yang berguna untuk mengetahui data jumlah karyawan, data masa kerja tutor dan segala hal yang berhubungan dengan penelitian.

Instrumen dan teknik analisis

Dalam penelitian ini yang dijadikan instrumen adalah kuesioner. Dan kuesioner yang akan dibagikan kepada responden merupakan kuesioner tertutup.

Teknik analisis yang dipakai yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan *Software SPSS 22.0 for Windows*. Untuk variabel *work engagement* (Y) dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel dependen, sedangkan untuk variabel *psychological capital* (X1) dan *job resources* (X2) diposisikan sebagai variabel independen. Adapun peneliti juga menambahkan variabel dummy yaitu usia (D1) dan lama masa kerja (D2) untuk memperkuat hasil penelitian. Selain itu peneliti juga menggunakan analisis faktor konfirmatori untuk mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel yang diteliti serta mengetahui faktor atau *component* yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel *psychological capital*, *job resources* dan *work engagement*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian berikutnya dapat dilakukan pada penelitian ini karena seluruh pertanyaan pada penelitian ini dipastikan valid karena berdasarkan hasil uji validitas nilai r hitung $\geq r$ tabel pada nilai sig 5% sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reabilitas

Kriteria reliabel yaitu apabila nilai $(\alpha) \geq 0,60$. Menurut Sugiyono, M.P.(2015) suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dalam waktu berbeda. Nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel menunjukkan nilai yang semakin mendekati 1 yaitu *psychological capital* dengan nilai sebesar 0,900, *job resources* dengan nilai sebesar 0,920 dan *work engagement* dengan nilai sebesar 0,905. Sehingga seluruh kuesioner pada tiap variabel penelitian ini dipastikan reliabel dan dapat dilakukan pengujian berikutnya.

Analisis Deskriptif Variabel

Psychological capital

Dari pengolahan analisis deskriptif dapat dilihat bahwa nilai rata-rata total sebesar 4,06% dan masuk dalam kategori “tinggi”. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas Tutor Lembaga Kursus LC Pare Kediri memiliki kapasitas psikologis yang tinggi dalam menuntaskan pekerjaannya. Pada item nomor 9 menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu “tutor di LC mempunyai banyak cara dalam mengatasi masalah apa pun”. Hal ini dikarenakan setiap individu mempunyai andil dalam setiap pengambilan keputusan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga hal tersebut membuat tutor lebih leluasa dalam menikmati pekerjaan serta mengatasi masalah yang terjadi. Sedangkan pada item nomor 18 menunjukkan nilai rata-rata terendah yaitu “saya dapat menangani banyak hal sekaligus dalam pekerjaan ini” yang dapat diartikan tutor tidak dapat menangani banyak hal secara sekaligus. Hal ini disebabkan tutor berada pada rentang usia yang cukup muda yaitu usia 20-25 tahun dengan presentase sebanyak 59%

sehingga mereka masih belum dapat mengasah kemampuan mereka secara baik dalam *menghandle* dan mencari ide untuk menangani banyak hal secara sekaligus pada pekerjaannya.

Job resources

Dari pengolahan analisis deskriptif dapat dilihat bahwa penilaian yang dilakukan tutor Lembaga Kursus LC Pare Kediri mengenai *job resources* diperoleh hasil dengan total rata-rata sebesar 3,08. Berdasarkan total rata-rata tersebut dapat diketahui bahwa tutor lembaga kursus LC Pare Kediri memiliki *job resources* yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Pada item pertanyaan nomor 1 menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu “Mendapat dukungan dari rekan kerja” dengan nilai 4,43 %. Hal ini tutor dapat dijadikan teman *sharing* apabila menghadapi permasalahan dan bersedia bekerjasama dalam menuntaskan pekerjaan. Sedangkan pada item nomor 3 menunjukkan nilai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata sebesar 2,95 % yaitu “mengandalkan rekan kerja saat menyelesaikan pekerjaan” yang diartikan kebalikannya yaitu tutor tidak dapat diandalkan saat menyelesaikan pekerjaan. Hal ini karena mereka merasa bahwa karakteristik pekerjaan sebagai tutor *dihandle* sendiri oleh masing-masing individu (bukan tim) sehingga setiap tutor bertanggungjawab atas pekerjaannya sendiri, oleh karena itu mereka tidak mengandalkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari analisis deskriptif tersebut dapat disimpulkan bahwa tutor yang memperoleh dukungan akan merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, tutor dengan dukungan emosional yang tinggi membuat mereka nyaman dengan pekerjaannya, hal ini akan mendorong terselesaikannya pekerjaan lebih optimal

Work engagement

Dari pengolahan analisis deskriptif dapat dilihat bahwa penilaian yang dilakukan tutor Lembaga Kursus LC Pare Kediri mengenai *work engagement* diperoleh hasil dengan total rata-rata sebesar 4,18 %. Sehingga dari total rata-rata tersebut dapat diketahui bahwa tutor lembaga kursus LC Pare Kediri memiliki *work engagement* yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Pada pertanyaan item nomor 7 menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu “merasa senang ketika bekerja dengan intens”. Hal ini dikarenakan mayoritas tutor disana bekerja secara fokus dengan jadwal mengajar cukup padat. Walaupun dengan jadwal yang cukup padat tersebut tidak membuat tutor selalu merasa jenuh. Di sela padatnya aktivitas mengejar, tutor diberikan kebebasan dalam menangani stres yaitu dengan memanfaatkan fasilitas yang diberikan oleh organisasi. Sehingga melalui hal tersebut membuat tutor tetap merasa senang bekerja secara intens ditengah padatnya jadwal mengajar. Sedangkan pada item nomor 3 menunjukkan nilai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,68 % yaitu “Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja”. Hal ini dikarenakan mayoritas jadwal mengajar setiap tutor berbeda-beda atau bisa dikatakan tidak hanya dimulai pada pagi hari saja, oleh sebab itu mengapa kebanyakan dari mereka menyatakan tidak ingin bekerja di pagi hari. Selain itu karakteristik usia tutor yang masih muda juga menjadikan pekerjaan yang dimulai di pagi hari itu menjadi sebuah tantangan. Sehingga dalam hal ini partisipasi mereka dalam bekerja dipagi hari masih kurang.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi data berdistribusi normal atau tidak. Menurut (Santoso, 2010) apabila dalam grafik *Normal Probability Plot* terlihat titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut juga ditunjukkan dalam grafik *Normal Probability Plot* penelitian ini, maka disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinertitas

Suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas nya. Menurut Ghazali, (2018) apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka tidak menunjukkan adanya multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat terlihat

nilai *tolerance* $0,684 \geq 0,10$ dan nilai VIF *psychological capital* dan *job resources* adalah $1,462 \leq 10$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan model regresi layak dipakai dalam penelitian.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2011) untuk mengetahui ada dan tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*. Pada grafik *scatterplot* penelitian ini terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola serta berada di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Sehingga menurut grafik *scatterplot* tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, dan model ini layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Faktor Konfirmatori

Tujuan dilakukan analisis faktor konfirmatori adalah mengetahui faktor apa yang mempunyai kontribusi paling tinggi dalam menyusun *psychological capital*, *job resources* dan *work engagement* pada tutor lembaga kursus. Selain itu dalam analisis konfirmatori digunakan untuk menguji apakah indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi konstruk atau variabel yang diteliti. Analisis faktor konfirmatori pada penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS 22.0 for Windows*.

Nilai KMO dan *Bartlett's test*

Tahapan yang dilakukan sebelum menjelaskan hasil analisis faktor adalah melakukan uji kesesuaian data melalui *KMO dan Bartlett's Test. Measure of Sampling Adequacy (MSA)* adalah suatu nilai yang menunjukkan proporsi keragaman pada variabel yang dijadikan landasan analisis faktor. Suatu faktor yang berkontribusi mempengaruhi variabel asal adalah mempunyai nilai $MSA > 0,50$, maka faktor tersebut dapat dianalisis lebih lanjut. Untuk menguji ada tidaknya korelasi pada indikator, yaitu menggunakan *Bartlett's Test*. Menurut Santoso, (2012) apabila nilai signifikansi *Bartlett's Test* $< 0,05$ ($\alpha=5\%$) maka indikator yang digunakan saling berkorelasi dan sesuai untuk digunakan analisis faktor. Nilai KMO untuk masing-masing variabel adalah *psychological capital* sebesar 0,782 *job resources* sebesar 0,749 dan *work engagement* sebesar 0,838. Ketiga nilai KMO tersebut lebih besar dari 0,50 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini bisa dilakukan analisis lebih lanjut. Pada hasil pengolahan juga menunjukkan *Bartlett Test* menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($=5\%$) maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini saling berkorelasi dan sesuai untuk digunakan analisis faktor.

Anti Image Correlation

Menurut (Santoso, 2012) nilai MSA pada diagonal *anti-image correlation* harus bernilai di atas 0,5. Hasil pengolahan menunjukkan nilai MSA pada setiap pertanyaan nilainya di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing pertanyaan memiliki korelasi yang diharapkan. Maka melalui matriks tersebut dapat dilakukan analisis faktor.

Total Variance Explained

Pada tabel *Total Variance Explained* terdapat nilai *eigenvalues* dan faktor *loading*. Menurut Santoso, (2012) apabila nilai *Eigenvalues* > 1 dapat dimasukkan ke dalam model, sedangkan jika nilainya < 1 maka faktor tersebut tidak dapat dimasukkan ke dalam model. Presentase total kontribusi menggambarkan kontribusi setiap faktor terhadap variabel asal. Presentase kontribusi ini didapat dari tabel *total variance explained*, dengan melihat tabel *Rotation Sums of Squared Loadings*. Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan semua faktor penyusun mempunyai nilai *eigenvalues* > 1 sehingga dapat menjadi faktor. Faktor yang terbentuk pada *psychological capital* sebanyak empat faktor, *job resources* sebanyak empat faktor dan *work engagement* sebanyak tiga faktor. Total kontribusi faktor yang menjelaskan *psychological capital* adalah sebesar 52, 082% *job resources* dengan nilai sebesar 63, 732% dan *work engagement* dengan nilai sebesar 70, 050%.

Hasil Analisis Faktor Konfirmatori

Pada penelitian ini dilakukan analisis faktor konfirmatori yang bertujuan untuk mengkonfirmasi variabel pada setiap indikator atau *component* penyusunnya serta untuk mengetahui *componnet* apa yang mempunyai kontribusi paling tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dapat diketahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *psychological capital* terbagi menjadi 4 faktor yaitu *resilience*, *hope&optimism*, *self efficacy* dan *optimism* dengan faktor yang memiliki kontribusi tertinggi adalah faktor *resilience* dengan nilai *eigenvalues* 6,535 dan presentase 27, 228 %. Faktor *resilience* terdiri dari 5 item pertanyaan yaitu ketika mengalami kegagalan di tempat kerja mudah untuk memulihkannya, mengatasi kesulitan dengan satu atau lain cara di tempat kerja, mampu melakukan pekerjaan oleh diri sendiri, menghadapi hal-hal yang menjadi pemicu stres di tempat kerja dengan tenang, dan bisa melewati masa-masa sulit di tempat kerja karena pernah mengalami kesulitan sebelumnya. *Resilience* berkontribusi paling tinggi, hal ini sesuai dengan karakteristik tutor disana yang mampu mengatasi kesulitan pada saat mengajar dengan tenang dan mampu menangani kegagalan pekerjaan yang dihadapinya secara sendiri. Faktor dengan kontribusi tertinggi yang kedua adalah *hope & optimism* dengan kontribusi sebesar 13, 426% , tutor di LC mempunyai banyak cara dalam mengatasi suatu masalah dan selalu memikirkan hal positif ketika terjadi suatu kendala. Faktor dengan kontribusi tertinggi ketiga adalah *self-efficacy* sebesar 11,829% dimana mereka mempunyai kepercayaan diri atas kemampuannya dalam mengajar, hal ini berdampak pada mudahnya siswa dalam menyerap materi yang disampaikan. Faktor dengan kontribusi tertinggi yang terakhir adalah *optimism* sebesar 11, 442 % dimana tutor selalu optimis terhadap apapun yang akan terjadi pada pekerjaannya dimasa yang akan datang.

Sedangkan untuk *job resources*, faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya terbagi menjadi 4 faktor yaitu *performance feedback*, *social support*, *autonomy* dan *quality of the relationship with supervisor* dengan faktor yang memiliki kontribusi paling tinggi adalah faktor *performance feedback* dengan nilai *eigenvalues* 4,354 dan presentase 30,955 %. Faktor *performance feedback* terdiri dari 4 item pertanyaan yaitu mendapatkan informasi yang memadai tentang kinerja yang dilakukan, mendapat pujian dari hasil kerja, menerima informasi yang cukup mengenai tujuan kerja dan menerima saran dan kritik terkait hasil kerja. *Performance feedback* mempunyai kontribusi tinggi, hal ini sesuai dengan adanya kegiatan evaluasi pada *periodic meeting* yang dilakukan secara berkala. Dalam *periodic meeting* ini para tutor akan melakukan evaluasi atas pekerjaan yang telah dilakukan, disini mereka dapat menyampaikan solusi maupun kendala yang akan dibahas secara bersama-sama. Faktor dengan kontribusi tertinggi kedua yaitu *social support* sebesar 16, 267 % , tutor LC mempunyai hubungan rekan kerja yang baik dimana mereka saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu *support* antar rekan kerja ditunjukkan melalui tindakan saling *sharing* terkait materi maupun teknik dalam mengajar dan *sharing* apabila menghadapi suatu masalah. Sehingga dalam hal ini tutor merasa nyaman mempunyai *social support* yang baik yang mendukung perkembangan kinerja mereka. Faktor dengan kontribusi tertinggi ketiga adalah *autonomy* sebesar 15, 929 % , hal ini dibuktikan pada tutor yang diberikan kebebasan berinovasi pada saat mengajar, kemudian mereka juga mempunyai tanggung jawab langsung atas keputusan yang terjadi pada saat bekerja. Faktor yang mempunyai kontribusi tertinggi yang terakhir adalah *quality of the relationship with supervisor* sebesar 11, 982 % pada dasarnya di LC sendiri atasan berfungsi sebagai pemilik saja, pendiskusan setiap ada masalah pada pekerjaan akan dibahas bersama oleh sesama tutor yaitu pada saat *periodic meeting*. Dan dalam hal ini atasan tetap mengawasi jalannya diskusi tersebut namun secara tidak langsung.

Yang terakhir untuk *work engagement* faktor yang dapat mempengaruhinya terbagi menjadi 3 faktor yaitu *vigor*, *dedication* dan *arbsorption* dengan faktor yang memiliki kontribusi paling tinggi adalah faktor *dedication* dengan nilai *eigenvalues* 4, 454 dan presentase 49, 491%. Faktor *dedication* terdiri dari 3 item pertanyaan yaitu antusias terhadap pekerjaan, pekerjaan yang menginspirasi, dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. *Dedication* mempunyai kontribusi yang tinggi, hal ini dapat diketahui pada tutor yang berdedikasi penuh terhadap pekerjaannya. Mereka antusias dalam mengajarkan ilmu bahasa inggris kepada

siswanya dan siap mendampingi siswa apabila sewaktu-waktu meminta tambahan belajar diluar jam kelas. Faktor dengan kontribusi tertinggi kedua yaitu *vigor* sebesar 28, 712 % hal ini ditunjukkan pada tutor yang bersemangat dalam mengajar, walaupun mempunyai jadwal mengajar yang padat mereka tetap enerjik dan kuat untuk menyampaikan materi di kelas. Faktor dengan kontribusi tertinggi yang terakhir adalah *absorption* sebesar 12, 595 % dimana tutor yang menikmati pekerjaannya walaupun jam mengajar telah usai. Hal ini terjadi karena mereka senang dalam melakukan tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh *psychological capital* , *job resources* serta variabel dummy yaitu usia dan lama masa kerja terhadap *work engagement*. Berikut merupakan hasil uji analisis regresi linier berganda:

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	<i>Unstandardized Coefficient</i>		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	8, 496	4, 312	1, 970	0, 052
<i>Psychological capital (X1)</i>	0, 210	0, 051	4, 093	0, 000
<i>Job resources (X2)</i>	0, 163	0, 076	2, 134	0, 036
Variabel Dummy				
Usia (D1)	0, 399	0, 831	0, 481	0, 632
Lama Masa Kerja (D2)	-0, 870	1, 062	-0,819	0, 415
Variabel Terikat <i>Work engagement</i>				
N	95			
R Square	0, 344			
Adjust R Square	0, 315			
Std Error	3, 797			

Sumber : Output SPSS diolah oleh Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diperoleh persamaan regresinya adalah

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_2 + e$$

$$y = 8, 496 + 0, 210 X_1 + 0, 163 X_2 + 0,399 + -0,870 + 3,797$$

Berikut penjelasan dari persamaan garis regresi linier berganda di atas,

1. Nilai konstanta variabel *work engagement* (Y) adalah sebesar 8,496, menyatakan apabila variabel *psychological capital* (X1), *job resources* (X2), usia (D1), dan lama masa kerja (D2) memiliki nilai sama dengan 0 maka variabel *work engagement* (Y) sebesar 8,496.
2. Nilai koefisien variabel *psychological capital* (X1) memiliki nilai positif yaitu 0,210 yang berarti apabila variabel *psychological capital* (X1) naik 1 satuan, maka variabel *work engagement* (Y) juga naik 0,210.
3. Nilai koefisien variabel *job resources* (X2) memiliki nilai positif yaitu 0,163 yang berarti apabila variabel *job resources* (X2) naik 1 satuan, maka variabel *work engagement* (Y) juga naik 0,161.
4. Nilai koefisien variabel dummy usia (D1) memiliki nilai sebesar 0,399 yang berarti apabila variabel dummy usia (D1) naik 1 satuan, maka variabel *work engagement* (Y) naik 0,399

5. Nilai koefisien variabel dummy lama masa kerja (D2) memiliki nilai sebesar -0,870 yang berarti apabila variabel dummy lama masa kerja (D2) naik 1 satuan, maka variabel *work engagement* (Y) turun 0,870.

Nilai *Adjusted R Square* 0,315 pada Tabel 2 diatas menunjukkan arti bahwa 31,5 % *work engagement* tutor lembaga kursus LC Pare Kediri dipengaruhi oleh *psychological capital* (X1), *job resources* (X2), Usia (D1), dan lama masa kerja (D2) sedangkan sisanya 68,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti beban kerja, kompensasi, gaji dan lain-lain. Selain itu, nilai *Unstandarized Coeffisient* β dari *psychological capital* lebih tinggi dan yang paling menjauhi 0 daripada nilai *Unstandarized Coeffisient* β *job resources* yakni sebesar 0,210. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *psychological capital* pada penelitian ini memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap *work engagement*.

Hasil Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel *psychological capital* (X1) dan *job resources* (X2) terhadap *work engagement* (Y). Ghozali, (2011) menyatakan hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi $\leq 0,05$. Maka dari hasil pertimbangan tersebut dapat diambil keputusan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Untuk ttabel pada pengujian ini menggunakan nilai 1,990.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	
<i>Psychological Capital</i> (X1)	<i>Work engagement</i> (Y)	4,093	1,990	0,000	
<i>Job resources</i> (X2)		2,134	1,990	0,036	
Variabel Dummy					
Usia (D1)		0,481	1,990	0,632	
Lama Masa Kerja (D2)		-0,819	1,990	0,415	

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2022

Melalui hasil uji hipotesis pada Tabel 3 diatas dapat diketahui pengaruh parsial dua variabel bebas dan dua variabel dummy sebagai berikut :

1. Nilai thitung variabel *psychological capital* (X1) sebesar 4,093 > ttabel 1,990 dengan arah yang positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $\leq 0,05$. Maka diambil kesimpulan bahwa *psychological capital* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Y).
2. Nilai thitung variabel *job resources* (X2) sebesar 2,134 > ttabel 1,990 dengan arah yang positif dan nilai signifikansi sebesar 0,036 $\leq 0,05$. Maka diambil kesimpulan bahwa *job resources* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Y).
3. Nilai thitung variabel dummy usia (D1) sebesar 0,481 < ttabel 1,990 dan nilai signifikansi sebesar 0,632 > 0,05. Melalui pengujian tersebut menunjukkan bahwa usia (D1) tidak memberikan pengaruh terhadap *work engagement* (Y).
4. Nilai thitung variabel dummy lama masa kerja (D2) sebesar -0,819 < ttabel 1,990 dan nilai signifikansi sebesar 0,415 > 0,05. Melalui pengujian tersebut menunjukkan bahwa lama masa kerja (D2) tidak memberikan pengaruh terhadap *work engagement* (Y).

Pembahasan

Menurut hasil pengujian yang sudah dilakukan, pengaruh antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Psychological capital (X1) Terhadap *Work engagement* (Y) Tutor Lembaga Kursus LC Pare Kediri

Dapat diketahui melalui hasil analisis bahwa *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Y). Hal tersebut ditunjukkan melalui koefisien beta positif dan nilai signifikansi yaitu 0,000 \leq probabilitas yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Melalui

hasil tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* (X1) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Y). Hal ini didukung oleh Gupta Manish & Shaheen Musarrat, (2017) hasil akhir dari karyawan yang mampu secara psikologis mempunyai hubungan keterikatan kerja yang lebih kuat. Pada *psychological capital* terlihat bahwa individu yang mempunyai kapasitas psikologis positif seperti *self efficacy*, *optimism*, *resilience*, dan *hope* dapat menstimulasi perkembangan kinerja mereka. Perkembangan kinerja yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang positif pula, sehingga mendorong terciptanya karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya.

Pada hasil koefisien beta yang berhubungan positif dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kapasitas psikologis positif yang baik maka *work engagement* juga akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh Hariyadi, (2019) yang menyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seseorang dengan kapasitas psikologis positif adalah yang dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja, mencari alternatif dalam mencapai tujuan, dan resilien pada fase yang buruk. Individu dengan *psychological capital* yang dimiliki tersebut akan terstimulasi kinerjanya, sehingga berdampak pada karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Anatama, (2018) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh langsung variabel *psychological capital* terhadap *work engagement* guru. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menjaga hubungan yang baik antar rekan kerja akan mendorong terciptanya suasana positif dalam bekerja, maka melalui hal tersebut akan mendukung penyelesaian pekerjaan lebih mudah. Penelitian oleh Luthans, Youssef, & Avolio, (2007) menyatakan kapasitas psikologis positif yang dimiliki seseorang akan membantu dirinya berkembang pada saat bekerja. Kondisi mental yang positif pada saat bekerja akan berdampak pula pada tingginya keterikatan kerja.

Apabila individu mempunyai *psychological capital* yang baik maka dapat membantu perkembangan kinerja mereka. Kapasitas psikologis yang dimiliki akan berdampak pada individu yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan variabel *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *work engagement* Tutor lembaga kursus LC Pare Kediri. Dengan demikian, maka Hipotesis 1 diterima, dimana *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* tutor lembaga kursus LC Pare Kediri.

Job resources (X2) Terhadap *Work engagement* (Y) Tutor Lembaga Kursus LC Pare Kediri

Melalui hasil analisis variabel *job resources* (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Y). Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil koefisien beta positif dengan nilai signifikansi yaitu $0,036 \leq$ dari nilai probabilitas yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka variabel *job resources* (X2) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Y). Hal ini sejalan dengan Moreira-Fontán et al., (2019) menjelaskan seseorang yang memperoleh dukungan dari organisasi seperti kebebasan dalam berinovasi akan memotivasi pekerjaan mereka lebih optimal. Sejalan dengan penelitian Hakanen et al., (2008) mengungkapkan bahwa *job resources* dan *work engagement* sama-sama mempunyai hubungan timbal balik yang positif. Jika *job resources* yang dimiliki cukup memadai maka tingkat *work engagement* juga akan tinggi.

Dengan adanya *job resources* yang dirasakan oleh individu akan menstimulasi pekerjaan mereka yang berdampak pada hasil pekerjaan yang maksimal. Oleh sebab itu organisasi perlu menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya, menjaga terciptanya hubungan antar rekan yang saling *supportif*, memberikan ruang bagi karyawan untuk bertumbuh serta berkembang. Sehingga dari dukungan yang diberikan tersebut akan berdampak pada individu yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian (Broeck et al., 2017) menemukan bahwa *job resources* dapat membantu perkembangan kinerja seseorang yang berdampak pada perilaku *engaged* terhadap pekerjaannya.

Apabila individu mempunyai *job resources* yang baik maka dapat membantu perkembangan kinerja mereka. Dukungan organisasi dan hubungan yang baik antar rekan kerja akan berdampak pada individu yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Maka dalam hal ini *job*

resources berpengaruh positif terhadap aspek pekerjaan seseorang yang kemudian dapat menstimulasi perkembangan kinerja tutor lembaga kursus LC Pare Kediri. Dengan demikian, maka Hipotesis 2 diterima, dimana *job resources* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* tutor lembaga kursus LC Pare Kediri.

Variabel Dummy Usia (D1) Terhadap *Work engagement* (Y) Tutor Lembaga Kursus LC Pare Kediri

Menurut hasil analisis menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap *work engagement* (Y). Melalui hasil pengujian terlihat nilai thitung yaitu 0,481 yang lebih kecil dari nilai ttabel yang telah ditetapkan yaitu 1,990 dan berada pada area tidak berpengaruh. Maka dapat disimpulkan bahwa usia (D1) tidak berpengaruh terhadap *work engagement* (Y). Mayoritas usia tutor di LC masih muda yaitu pada rentang usia 20 – 25 tahun. Karakteristik usia muda adalah seseorang yang bisa dikatakan masih haus akan pengalaman, mereka senang mencari hal-hal baru, dan ingin terus bereksplorasi terhadap hal yang lebih menantang di luar sana. Selain itu masih minimnya pengalaman karena usia yang masih muda ini memicu mereka menjadikan pekerjaan ini sebagai batu loncatan. Pekerjaan sebagai batu loncatan ini erat kaitannya dengan karakteristik tutor yang *fresh graduate*, dimana ia berada dalam masa pencarian untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Dengan demikian, maka Hipotesis 3 ditolak, dimana usia tidak berpengaruh terhadap *work engagement* tutor lembaga kursus LC Pare Kediri.

Variabel Dummy Lama Masa Kerja (D2) Terhadap *Work engagement* (Y) Tutor Lembaga Kursus LC Pare Kediri

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa lama masa kerja (D2) tidak berpengaruh terhadap *work engagement* (Y). Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai thitung yaitu -0,891 yang lebih kecil dari nilai ttabel yang telah ditetapkan yaitu 1,990 dan berada pada area tidak berpengaruh. Maka dapat disimpulkan bahwa lama masa kerja (D2) tidak berpengaruh terhadap *work engagement* (Y). Durasi lama masa kerja tutor disana cenderung singkat karena secara *nature* di LC keadaannya seperti itu. Kemudian dengan tidak adanya sistem kontrak antara manajemen dengan tutor turut menjadi faktor pendorong singkatnya durasi lama masa kerja disana. Dengan demikian, maka Hipotesis 4 ditolak, dimana lama masa kerja tidak berpengaruh terhadap *work engagement* tutor lembaga kursus LC Pare Kediri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisa pembahasan mengenai *work engagement* dapat disimpulkan bahwa Tutor di LC mempunyai tingkat *work engagement* yang termasuk dalam kategori tinggi dimana dalam hasil pengolahan dipengaruhi oleh *psychological capital* dan *job resources* yang mereka rasakan adapun usia dan lama masa kerja tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karena karakteristik mayoritas usia responden yang masih muda yaitu usia 20-25 tahun dan lama masa kerja yang secara *nature* disana memang singkat.

Menurut hasil analisis uji konfirmatori menunjukkan bahwa indikator dengan kontribusi yang paling tinggi dalam menyusun *psychological capital* adalah *resilience*, indikator dengan kontribusi paling tinggi dalam menyusun *job resources* adalah *performance feedback* dan indikator dengan kontribusi paling tinggi dalam menyusun *work engagement* adalah *dedication*

KETERBATASAN DAN FUTURE RESEARCH

Variabel yang diuji masih terbatas yaitu hanya menganalisis *psychological capital* dan *job resources* terhadap *work engagement*. Alangkah lebih baik untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain misalnya variabel beban kerja, gaji dan kompensasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatama, R. R. (2018). Psychological Capital Dan Job Resources Sebagai Prediktor Terhadap Work Engagement. *Journal of Psychology*, 6(1), 53–68.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Broeck, A. Van Den, Elst, T. Vander, & Baillien, E. (2017). *Job Demands , Job Resources , Burnout , Work Engagement , and Their Relationships : An Analysis Across Sectors. February*. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Gallup. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta Manish, Shaheen Musarrat, K. R. P. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 1–19.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hariyadi, M. (2019). *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement*. 7(3), 359–368. <https://eprints.umm.ac.id/77754/>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., & González, A. (2019). Teachers' ICT-related self-efficacy, job resources, and positive emotions: Their structural relations with autonomous motivation and work engagement. *Computers and Education*, 134(February), 63–77. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.007>
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. (2012). *Analisis SPSS pada statistik parametrik*. PT. Elex Media Komputindo.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Sugiyono, M.P. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wilmar Schaufeli, M. S. (2007). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations* (pp. 135–177). Managing social and ethical issues in organizations.

LAMPIRAN (Optional)

Tabel Uji Validitas

Uji Validitas Psychological Capital Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji Validitas *Job resources*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	95,1667	120,282	,490	.	,913
X02	95,7333	118,478	,414	.	,915
X03	95,6667	116,851	,511	.	,913
X04	95,3000	118,079	,527	.	,912
X05	95,6333	119,137	,375	.	,916
X06	95,0667	119,168	,468	.	,913
X07	95,5000	114,948	,512	.	,913
X08	95,1667	118,351	,581	.	,911
X09	94,7000	122,562	,482	.	,914
X10	95,6000	120,938	,436	.	,914
X11	95,4000	115,421	,703	.	,909
X12	95,2667	115,926	,646	.	,910
X13	94,8333	122,420	,444	.	,914
X14	95,2000	119,338	,524	.	,912
X15	95,3000	116,493	,528	.	,912
X16	95,5333	114,533	,524	.	,913
X17	95,3333	112,920	,673	.	,909
X18	95,8333	111,937	,783	.	,907
X19	95,3000	117,252	,543	.	,912
X20	95,0667	118,340	,603	.	,911
X21	94,9667	118,033	,612	.	,911
X22	95,0667	113,995	,641	.	,910
X23	95,6667	115,816	,477	.	,914
X24	94,6667	120,851	,583	.	,912

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X25	48,9333	65,857	,528	,699	,888
X26	49,0000	64,276	,587	,749	,885
X27	50,7000	57,872	,604	,554	,885
X28	49,5333	63,499	,529	,879	,886
X29	49,9333	59,926	,649	,815	,881
X30	49,3667	63,964	,470	,756	,889
X31	49,9333	57,995	,681	,646	,879
X32	49,2333	64,254	,488	,714	,888
X33	50,2333	60,668	,492	,527	,890
X34	49,4667	60,602	,533	,665	,887
X35	49,7000	59,528	,724	,807	,878
X36	49,8000	62,097	,612	,641	,883
X37	49,3667	59,895	,719	,726	,878
X38	49,0000	64,690	,600	,782	,885

Tabel Uji Reabilitas

Variabel *Psychological capital*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,915	,920	24

Variabel *Job resources*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,892	,900	14

Variabel *Work engagement*

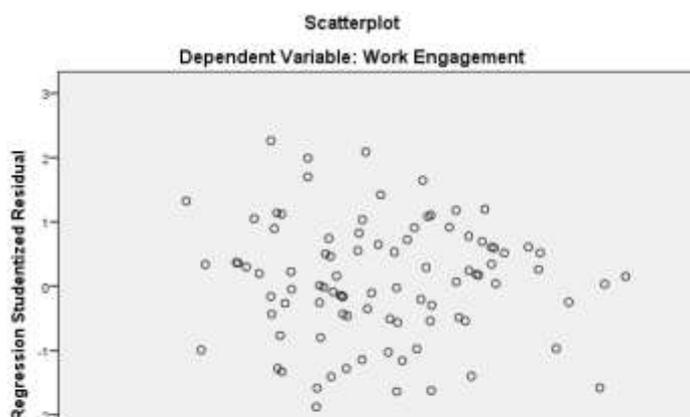
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,899	,905	9

Gambar Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual (Hasil Uji Normalitas)



Gambar Grafik Scatterplot (Uji Multikolinieritas)



KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,782
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	918,363
	df	276
	Sig.	,000

Nilai KMO dan Bartlett's Test Psychological Capital

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,749
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	446,111
	df	91
	Sig.	,000

Nilai KMO dan Bartlett's Test Job Resources

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,838
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	373,546
	df	36
	Sig.	,000

Nilai KMO dan Bartlett's Test Work Engagement

Total Variance Explained Psychological Capital

Total Variance Explained

Component	Total Variance Explained		
	Initial Eigenvalues	Extraction Sums of Squared Loadings	Rotation Sums of Squared Loadings

Pengaruh *Psychological capital* dan *Job resources* terhadap *Work engagement*
Tutor Lembaga Kursus

Rizka Rahma Pareta^a Lohana Juariyah^b

	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulativ e %	Total	% of Varianc e	Cumul ative %
1	6,535	27,228	27,228	6,535	27,228	27,228	3,693	15,386	15,386
2	2,614	10,890	38,118	2,614	10,890	38,118	3,222	13,426	28,813
3	1,972	8,218	46,335	1,972	8,218	46,335	2,839	11,829	40,641
4	1,379	5,748	52,083	1,379	5,748	52,083	2,746	11,442	52,083
5	1,301	5,420	57,503						
6	1,147	4,780	62,283						
7	1,077	4,486	66,769						
8	,857	3,570	70,339						
9	,813	3,387	73,726						
10	,790	3,294	77,020						
11	,729	3,036	80,057						
12	,655	2,727	82,784						
13	,602	2,510	85,294						
14	,541	2,252	87,546						
15	,473	1,972	89,518						
16	,423	1,765	91,283						
17	,360	1,498	92,781						
18	,337	1,403	94,184						
19	,318	1,324	95,508						
20	,271	1,129	96,637						
21	,236	,983	97,620						
22	,225	,939	98,559						
23	,198	,827	99,386						
24	,147	,614	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained Job Resources

Total Variance Explained

Comp onent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Varianc e	Cumulat ive %	Total	% of Varianc e	Cumulat ive %	Total	% of Varianc e	Cumulative %
1	4,334	30,955	30,955	4,334	30,955	30,955	2,738	19,554	19,554
2	1,728	12,340	43,295	1,728	12,340	43,295	2,277	16,267	35,821

**Pengaruh *Psychological capital* dan *Job resources* terhadap *Work engagement*
Tutor Lembaga Kursus**

Rizka Rahma Pareta^a Lohana Juariyah^b

3	1,675	11,964	55,259	1,675	11,964	55,259	2,230	15,929	51,750
4	1,186	8,474	63,732	1,186	8,474	63,732	1,678	11,982	63,732
5	,905	6,464	70,197						
6	,811	5,791	75,988						
7	,660	4,712	80,700						
8	,558	3,988	84,689						
9	,525	3,752	88,440						
10	,439	3,136	91,576						
11	,370	2,643	94,219						
12	,312	2,225	96,444						
13	,287	2,048	98,492						
14	,211	1,508	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained Work Engagement

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,454	49,491	49,491	4,454	49,491	49,491	2,587	28,743	28,743
2	,984	10,933	60,424	,984	10,933	60,424	2,584	28,712	57,455
3	,866	9,626	70,050	,866	9,626	70,050	1,134	12,595	70,050
4	,819	9,103	79,153						
5	,618	6,869	86,022						
6	,427	4,746	90,768						

**Pengaruh *Psychological capital* dan *Job resources* terhadap *Work engagement*
Tutor Lembaga Kursus**

Rizka Rahma Pareta^a Lohana Juariyah^b

7	,373	4,149	94,917					
8	,252	2,804	97,721					
9	,205	2,279	100,000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,496	4,312		1,970	,052		
	Psychological Capital	,210	,051	,425	4,093	,000	,676	1,478
	Job Resources	,163	,076	,223	2,134	,036	,666	1,502
	Usia	,399	,831	,043	,481	,632	,909	1,100
	Lama Masa Kerja	-,870	1,062	-,073	-,819	,415	,915	1,093

a. Dependent Variable: Work Engagement

