



**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KEPEMIMPINAN
OTENTIK TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PEKERJA DI USIA
PEMUDA YANG BERLOKASI DI JABODETABEK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program

Sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi

Oleh:

LINGGA MAWARNI ROHMAN

46113010018

FAKULTAS PSIKOLOGI

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

2017

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Psychological Capital dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Work Engagement Pekerja di Usia Pemuda yang Berlokasi di Jabodetabek*” telah diujikan dalam Sidang Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta pada hari selasa tanggal 05 September 2017. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 05 September 2017

Sidang Skripsi

Penguji I



Amy Mardhatillah, Ph.D

Penguji II



Dana Riksa Buana, M.A

Pembimbing



Dr. Irfan Aulia Syaiful, M.Psi

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Psychological Capital* dan Kepemimpinan Otentik Terhadap *Work Engagement* Pekerja di Usia Pemuda yang Berlokasi di Jabodetabek
Nama : Lingga Mawarni Rohman
NIM : 46113010018
Program : Program Studi Psikologi
Tanggal : 05 September 2017

Pembimbing




Dr. Irfan Aulia Syaiful, M.Psi

UNIVERSITAS
Mengesahkan
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi



Muhammad Iqbal, Ph.D



Dra. Tika Bisono, M.PsiT, psikolog

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini :

Judul : Pengaruh *Psychological Capital* dan Kepemimpinan Oyentik Terhadap *Work Engagement* Pekerja di Usia Pemuda yang Berlokasi di Jabodetabek
Nama : Lingga Mawarni Rohman
NIM : 46113010018
Program : Program Studi Psikologi
Tanggal : 05 September 2017

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahannya digunakan telah secara jelas sumbernya dan dapat di periksa kebenarannya.

Jakarta, 05 September 2017



Lingga Mawarni Rohman

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya yang berlimpah sehingga penulis mampu menyelesaikan dengan baik penelitian yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* dan Kepemimpinan Otentik Terhadap *Work Engagement* Pekerja di Usia Pemuda yang Berlokasi di Jabodetabek”. Skripsi ini disusun dan diajukan guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program studi Strata-1 (S1) Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa terwujudnya tulisan ini, tentu saja tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah begitu besar mendukung, membimbing penulis baik pikiran, ide, tenaga maupun waktu. Terima kasih saya tujukan kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu saya dalam pembuatan skripsi ini :

1. Bpk. Muhammad Iqbal, Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta yang telah memberikan motivasi, harapan dan petunjuk disetiap rinci penyusunan skripsi.
2. Ibu. Dra. Tika Bisono, MpsiT, psikolog. Selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi atas motivasinya agar kami para mahasiswa dapat menyelesaikannya tepat waktu.
3. Dr. Irfan Aulia Syaiful, M.Psi. Selaku Dosen Pembimbing atas motivasi kepada anak bimbingannya, perhatian, pujian, teguran, bantuan dalam menyusun skripsi dari awal hingga akhir, serta waktu yang telah diberikan.
4. Dosen-dosen Fakultas Psikologi yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam kesempatan ini atas semua bimbingan dan pelajaran selama kuliah di Universitas Mercu Buana.
5. Kepada kedua orang tua saya serta adik saya atas motivasi, semangat, doa serta segalanya yang tidak bisa saya ungkapkan.

6. Kepada teman satu bimbingan skripsi, Dhara, Rizal, Maya, dan Eko yang sudah berjuang bersama, membantu dan memberikan dukungan agar cepat dalam pengerjaan skripsi.
7. Kepada sahabatku Dhara, Fella, Lingga, Senja untuk motivasinya, sudah rela direpotkan dalam pengambilan data ini dan sudah jadi tempat ternyaman selama di kampus. Sukses selalu untuk kita.



Jakarta, September 2017

Lingga Mawarni Rohman

DAFTAR ISI

COVER

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 <i>Work Engagement</i>	
2.1.1 <i>Pengertian Work Engagement</i>	12
2.1.2 <i>Dimensi Work Engagement</i>	12
2.1.3 <i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Engagement</i>	13
2.2 <i>Kepemimpinan Otentik</i>	

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Otentik	13
2.2.2 Dimensi Kepemimpinan Otentik	14
2.2.3 Tujuan Kepemimpinan Otentik	15
2.2.4 Dampak Pemimpin yang Otentik bagi Pengikut	15
2.2.5 Mengembangkan Pemimpin Otentik	16
2.3 <i>Psychological Capital</i>	
2.3.1 Pengertian <i>Psychological Capital</i>	17
2.3.2 Dimensi <i>Psychological Capital</i>	17
2.4 Kerangka Berpikir	
2.4.1 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	18
2.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap <i>Work Engagement</i>	20
2.4.3 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan Kepemimpinan Otentik terhadap <i>Work Engagement</i>	21
2.5 Hipotesis Penelitian	23
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel	24
3.2.3 Subjek Penelitian	26
3.2.4 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.3 Variabel	26
3.3.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	27
3.3.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	27
3.4 Definisi Konseptual	
3.4.1 <i>Psychological Capital</i>	27
3.4.2 Kepemimpinan Otentik	27
3.4.3 <i>Work Engagement</i>	28
3.5 Definisi Operasional	
3.5.1 <i>Psychological Capital</i>	28

3.5.2	Kepemimpinan Otentik	28
3.5.3	<i>Work Engagement</i>	29
3.6	Sumber Data Penelitian	29
3.7	Metode Pengumpulan Data	29
3.7.1	Skala Ukur <i>Work Engagement</i>	30
3.7.2	Skala Ukur Kepemimpinan Otentik	32
3.7.3	Skala Ukur <i>Psychological Capital</i>	33
3.8	Teknik Analisis Data	35
3.8.1	Analisis Faktor Konfirmatori	35
3.8.1.1	Uji Validitas	36
3.8.1.2	<i>Composite Reliability</i>	36
3.8.2	Estimasi Persamaan Full Model	37
3.8.3	<i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur)	37
3.8.4	Uji Hipotesis	38
3.9	Jadwal Penelitian	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskripsi Umum Subjek Penelitian	40
4.1.1	Kuesioner Penelitian	40
4.2	Tanggapan Responden	47
4.2.1	Variabel <i>Psychological Capital</i>	47
4.2.1.1	Dimensi <i>Self Efficacy</i>	48
4.2.1.2	Dimensi <i>Hope</i>	48
4.2.1.3	Dimensi <i>Optimism</i>	50
4.2.1.4	Dimensi <i>Resiliency</i>	51
4.2.2	Variabel Kepemimpinan Otentik	51
4.2.2.1	Dimensi <i>Self Awareness</i>	54
4.2.2.2	Dimensi <i>Relational Transparency</i>	54
4.2.2.3	Dimensi <i>Internalized Moral Perspective</i>	55
4.2.2.4	Dimensi <i>Balanced Processing</i>	56
4.2.3	Variabel <i>Work Engagement</i>	56
4.2.3.1	Dimensi <i>Vigor</i>	58

4.2.3.2 Dimensi <i>Dedication</i>	59
4.2.3.3 Dimensi <i>Absorption</i>	59
4.3 Analisis Faktor Konfirmatori	60
4.3.1 Pengujian Validitas	60
4.3.2 Pengujian <i>Composite Reliability</i>	64
4.4. Estimasi Persamaan Full Model	67
4.5 <i>Path Analysis</i>	71
4.6 Uji Hipotesis.....	73
4.6.1 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	73
4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap <i>Work Engagement</i>	75
4.6.3 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan Kepemimpinan Otentik Terhadap <i>Work Engagement</i>	76
BAB Y PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Diskusi Penelitian	82
5.3 Keterbatasan	83
5.4 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Usia Muda	25
Tabel 3.2 Blue Print <i>Work Engagement</i>	30
Tabel 3.3 Blue Print Kepemimpinan Otentik	32
Tabel 3.4 Blue Print <i>Psychological Capital</i>	33
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jabatan Kerja	42
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Wilayah Bekerja	44
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.6 Pedoman Kategorisasi Skor Tanggapan Responden.....	47
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Psychological Capital</i>	48
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Self Efficacy</i>	48
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Hope</i>	49
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Optimism</i>	50
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Resiliency</i>	51
4.12 Pedoman Kategorisasi Skor Tanggapan Responden	53
4.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Otentik	53
4.14 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Self Awareness</i>	54
4.15 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Relational Transparency</i> ..	54
4.16 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Internalized Moral Perspective</i>	55
4.17 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Balanced Processing</i>	56
4.18 Pedoman Kategorisasi Skor Tanggapan Responden	56
4.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Work Engagement</i> ..	57
4.20 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Vigor</i>	59
4.21 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Dedication</i>	60
4.22 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Absorption</i>	60

4.23 Pengujian <i>Composite Reliability</i> Variabel <i>Psychological Capital</i>	64
4.24 Pengujian <i>Composite Reliability</i> Variabel Kepemimpinan Otentik ..	65
4.25 Pengujian <i>Composite Reliability</i> Variabel <i>Work Engagement</i>	66
4.26 Evaluasi Terhadap Indeks-Indeks Fit Model Struktural	69
4.27 Evaluasi Terhadap Indeks-Indeks Fit Model Struktural yang Sudah Dimodifikasi.....	71
4.28 Hasil Estimasi Koefisien Jalur dan Uji Statistik.....	72



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 CFA Konstruk <i>Psychological Capital</i>	61
Gambar 4.2 CFA Konstruk Kepemimpinan Otentik	62
Gambar 4.3 CFA Konstruk <i>Work Engagement</i>	63
Gambar 4.4 Model Struktural (<i>Standardize</i>)	68
Gambar 4.5 Model Struktural Modifikasi (<i>Standardize</i>).....	70

